UNIVERSITATEA SPIRU HARET
ADRIANA BELU OLIA MARIA CORSIUC
NARCIS GODEANU CEZAR TITĂ MIHNEA DRUMEA
RELAȚII INDIVIDUALE DE MUNCĂ
EDITURA FUNDAȚIEI ROMÂNIA DE MÂINE

LUCRĂRI APĂRUTE ÎN EDITURA FUNDAŢIEI *ROMÂNIA DE MÂINE*

Gheorghe Diaconescu (coordonator),
Mioara Ketty-Guiu, Constantin Duvac,
DREPT PENAL. Partea specială

Cezar Avram (coord.), Gheorghe Bică, Ion Sitoleanu,
Ioan Vlad, Roxana Radu, Elena Paraschiv
INTRODUCERE ÎN ISTORIA DREPTULUI

Gheorghe Bică (coord.), Ioan Griga,
Gavril Paraschiv, Gheorghe fllecu
DRCPT PENAL. Partea generală

Nicu Jidovu, Gheorghe Bică
DREPT PROCESUAL PENAL

D. Dinuică
CONTENCIOSL ADMINISTRATIV ROMAN
Curs universitar, voi. I

Mariana Rudăreanu
DREPTUL BUNURILOR (drepturile reale)

Dănuţ Cornoiu
DRCPT CIVIL. Persoanele

Cmanuel Albu
DRCPT ADMINISTRATIV. Partea I

Emanuel Albu
DREPTUL ADMINISTRATIV AL BUNURILOR

Adriana Belu, Narcis Godeanu,
Cezar Tită, Mihnea Drumea
RELAŢII COLECTIVE DE MUNCĂ

EDITURA FUNDAŢIEI *ROMÂNIA DE MÂINE*

ADRIANA ELENA BELU
OLIA MĂRIA CORSIUC
NARCIS GODEANU
CEZAR TITĂ
MIHNEA DRUMEA

RELAŢII INDIVIDUALE DE MUNCĂ

UNIVERSITATEA *SPIRU HARET*

Lector univ. drd. ADRIANA ELENA BELU
Lector univ. dr. OLIA MĂRIA CORSIUC
Lector univ. dr. NARCIS GODEANU
Lector univ. dr. CEZAR TITĂ Lector univ. dr. MIHNEA DRUMEA

RELAŢII INDIVIDUALE DE MUNCĂ

EDITURA FUNDAŢIEI *ROMÂNIA DE MÂINE*
Bucureşti, 2008

© Editura Fundaţiei *România de Mâine*, 2008
Editură acreditată de *Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului*
prin *Consiliul Naţional al Cercetării Ştiinţifice*
din învăţământul Superior

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
Relaţii individuale de muncă, Adriana Elena Belu, Olia Măria Corsiuc, Narcis Godeanu, Cezar Tită, Mihnea Drumea - Bucureşti: Editura Fundaţiei *România de Mâine,* 2008
Bibliogr.
ISBN 978-973-163-146-2

I. Adriana Elena Belu
II. Olia Măria Corsiuc
III. Narcis Godeanu
IV. Cezar Tită
V. Mihnea Drumea

331.104

Reproducerea integrală sau fragmentară, prin orice formă
şi prin orice mijloace tehnice, este strict interzisă
şi se pedepseşte conform legii.

Răspunderea pentru conţinutul şi originalitatea textului
revine exclusiv autorului/autorilor.

Redactor: Mihaela N. ŞTEFAN
Tehnoredactare: Vasilichia IONESCU
Coperta: Cornelia PRODAN

Bun de tipar: 04.02.2008; Coli tipar: 23
Format: 16/61 x 86

Editura Fundaţiei *România de Mâine*
Bulevardul Timişoara, nr. 58, Bucureşti, Sector 6
Tel./Fax:021/444 20 91; www.spiruharet.ro
e-mail: contact@editturaromaniademaine.ro

Lector univ. drd. ADRIANA ELENA BELU (Partea I: Cap. III, Cap. IV; Partea a Ii-a: Cap. I, Cap. II, Cap. III, Cap. IV)
Lector univ. dr. OLIA MĂRIA CORSIUC (Partea I: Cap. I)
Lector univ. dr. NARCIS GODEANU (Partea I: Cap. II)
Lector univ. dr. CEZAR TITĂ (Partea I: Cap. V)
Lector univ. dr. MIHNEA DRUMEA (Partea I: Cap. VI)

CUPRINS

PARTEA I

Capitolul I. FORMAREA PROFESIONALĂ 13

Secţiunea I. *Noţiunea formării profesionale* 13
1. Termenul „formarea profesională" 13
2. Fazele formării profesionale 13
3. Formarea profesională - instituţie juridică complexă 15

Secţiunea a H-a. *Reglementarea şi obiectivele principale ale formării profesionale* 15

Secţiunea a Ill-a. *Formarea profesională iniţială şi educaţia permanentă* 17
1. Formarea profesională iniţială 17
2. Educaţia permanentă 18

Secţiunea a IV-a. *Formarea profesională a adulţilor* 20
1. Noţiuni introductive 20
2. Obiectivele formării profesionale a adulţilor 20
3. Organisme competente privind formarea profesională a adulţilor 21
4. Autorizarea furnizorilor de formare profesională 22
5. Evaluarea şi certificarea formării profesionale a adulţilor 23

Secţiunea a V-a. *Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă* 24
1. Noţiuni generale 24
2. Drepturi şi obligaţii ale persoanelor care urmează programe de pregătire profesională 26

Secţiunea a Vl-a. *Formarea profesională a salariaţilor* 27
1. Generalităţi 27
2. Participarea la formarea profesională 29

Secţiunea a VH-a. *Contracte speciale deformare profesională* 31
1. Contractul de calificare profesională 31
2. Contractul de adaptare profesională 32

10. Contractul de muncă pe durată determinată 89
11. Munca prin agent de muncă temporară 96
11.1 Contractul de muncă temporară 97
11.2 Contractul de punere la dispoziţie 100
12. Contractul individual de muncă cu timp parţial 105
13. Munca la domiciliu 110

Secţiunea a III-a. *Conţinutul contractului individual de muncă* 112
1. Noţiune 112
2. Elementele esenţiale ale contractului individual de muncă 114
2.1. Durata contractului individual de muncă 116
2.2. Felul muncii 116
2.3. Locul muncii 119
2.4. Condiţiile de muncă 120
2.5. Salariul 121
3. Clauze speciale reglementate de Codul muncii 122
3.1. Clauza cu privire la formarea profesională 123
3.2. Clauza de neconcurenţă 126
3.3. Clauza de mobilitate 129
3.4. Clauza de confidenţialitate 131
4. Clauze speciale nereglementate de Codul muncii 133
4.1. Clauza de conştiinţă 133
4.2. Clauza de stabilitate 136
4.3. Clauza de restricţie în timpul liber 138
4.4. Alte clauze 138

Secţiunea a IV-a. *Executarea contractului individual de muncă* 139
1. Drepturile salariaţilor 139
1.1. Dreptul la egalitate de şanse şi tratament (lit. d a art. 39 alin. 1 din Codul muncii) 140
1.2. Dreptul la demnitate în muncă 142
1.3. Dreptul la securitate şi sănătate în muncă 143
1.4. Dreptul la acces la formarea profesională 146
1.5. Dreptul la informare şi consultare 147
1.6. Dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă 149
1.7. Dreptul la protecţie în caz de concediere 150
1.8. Dreptul la negociere colectivă şi individuală 151
1.9. Dreptul de a participa la acţiuni colective 152
1.10. Dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat 154
2. Obligaţiile salariaţilor 155
2.1. Obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului 155

Secţiunea a VIH-a. *Contractul de ucenicie la locul de muncă* 33
1. Reglementare. Noţiune 33
2. Părţile contractului de ucenicie la locul de muncă 34
3. Forma, conţinutul şi durata contractului de ucenicie 36
Secţiunea a IX-a. *Studiile universitare de masterat* 40
1. Noţiune 40
2. Organizarea şi admiterea la studiile universitare de masterat 40
Secţiunea a X-a. *Doctoratul* 42
1. Noţiune şi clasificare 42
2. Organizarea şi admiterea la doctorat 43
3. Teza de doctorat 44
Secţiunea a Xl-a. *Concediile pentru formare profesională* 45
1. Reglementare. Categorii 45
2. Concediul fără plată 45
3. Concediul cu plată 46

Capitolul II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ 47
Secţiunea I. *Noţiunea şi specificul contractului individual de muncă* .. 47
Secţiunea a H-a. *încheierea contractului individual de muncă* 53
1. Clasificarea condiţiilor la încheierea contractului individual de muncă 53
2. Capacitatea juridică a persoanei ce urmează a fi încadrată 53
3. Incompatibilităţi la încadrarea în muncă 57
4. Capacitatea juridică a angajatorului 65
5. Consimţământul părţilor la încheierea contractului individual de muncă 67
6. Obiectul şi cauza contractului de muncă 68
7. înregistrarea contractului individual de muncă 75
8. Condiţiile prealabile încheierii contractului individual de muncă 80
8.1. Certificatul medical şi avizul psihologic 80
8.2. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale. Condiţii de studii şi vechime 81
8.2.1. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale 81
8.2.2. Condiţii referitoare la studii 82
8.3. Perioada de probă 84
8.4. Condiţii speciale pentru încadrarea în muncă 87
8.4.1. Avizul prealabil 87
8.4.2. Existenţa unui act de alegere sau numire în profesie ... 88
8.4.3. Obţinerea unei autorizaţii de muncă pentru cetăţenii străini 89
9. Contractul de muncă pe durată nedeterminată 89

2.2. Obligaţia de a respecta disciplina muncii şi prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă 158
2.3. Obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu şi obligaţia de a respecta secretul de serviciu 159
2.4. Obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii 160
3. Drepturile angajatorului 160
4. Obligaţiile angajatorului 162
Secţiunea a V-a. *Suspendarea contractului individual de muncă* 166
Secţiunea *a Xl-a.* *Modificarea contractului individual de muncă* 182
Secţiunea a Vll-a. *Nulitatea contractului individual de muncă* 189
1. Definiţie 189
2. Clasificarea nulităţilor 189
2.1. Nulitatea absolută 189
2.2. Nulitatea relativă 190
2.3. Nulitatea totală şi nulitatea parţială 191
3. Constatarea şi efectele nulităţii contractului individual de muncă ... 192
Secţiunea a VIH-a. *încetarea contractului individual de muncă* 193
1. încetarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor .. 194
2. încetarea de drept a contractului individual de muncă 194
3. încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi 201
3.1. Concedierea 201
3.1.1. Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului 202
3.1.2. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului 208
3.2. Demisia 211
3.3. Procedura încetării raporturilor de muncă ale salariaţilor 214
Secţiunea a IX-a. *Cumulul defuncţii* 222
1. Incompatibilităţi 223
1.1. Incompatibilităţi privind calitatea de parlamentar 223
1.2. Incompatibilităţi privind funcţionarii publici 224
1.3. Incompatibilităţi privind consilierii juridici 227
1.4. Incompatibilităţi şi interdicţii privitoare la poliţişti 227
1.5. Incompatibilităţi privind consilieri de proprietate industrială ... 228
1.6. Incompatibilităţi privind cadrele didactice 229

Capitolul III. TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNA 230
Secţiunea I. *Timpul de muncă* 230
1. Definiţie 230
2. Organizarea timpului de muncă 230
3. Munca în timpul nopţii 233
4. Munca suplimentară 234
Secţiunea a Il-a. *Timpul de odihnă* 235
1. Formele timpului de odihnă 235
2. Reglementări juridice 235
3. Concediul de odihnă 237
4. Concediile pentru formare profesională 242
4.1. Concediul fără plată pentru formare profesională 242
4.2. Concediu pentru formare profesională plătit de angajator 242

Capitolul IV. SALARIZAREA 243
Secţiunea I. *Salariul - noţiune, structură, categorii* 243
1. Noţiunea de salariu 243
2. Structura salariului 243
3. Modul de stabilire al salariilor 245
4. Categorii de salarii 245
5. Formele de salarizare 247
6. Modalităţi specifice de salarizare 248
7. Plata salariilor 248
8. Contribuţii sub forma reţinerilor din salariu 249
9. Dreptul la acţiune în justiţie 250

Capitolul V. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ÎN CADRUL RELAŢIILORDE MUNCĂ 251
Secţiunea I. *Consideraţii generale* 251
Secţiunea a H-a. *Răspunderea disciplinară* 253
1. Trăsăturile răspunderii disciplinare 254
2. Cauzele care înlătură răspunderea disciplinară 258
3. Abaterea disciplinară 258
4. Sancţiunile disciplinare 259
5. Reguli de procedură în materia constatării, stabilirii şi aplicării sancţiunilor disciplinare 261
6. Probleme speciale 269
Secţiunea a IH-a. *Răspunderea patrimonială* 271
1. Răspunderea patrimonială a angajatorului faţă de salariaţii săi 272
2. Răspunderea patrimonială a salariatului faţă de angajator 274

Secţiunea a IH-a. *Principiile jurisdicţiei muncii* 318
1. Principiul legalităţii 319
2. Independenţa judecătorilor 320
3. Inamovibilitatea judecătorilor 320
4. Rolul activ al instanţei 321
5. Exercitarea cu bună credinţă a drepturilor procesuale 322
6. Controlul judiciar 322
7. Colegialitatea instanţei 322
8. Egalitatea părţilor 322
9. Dreptul la apărare 232
10. Contradictorialitatea 323
11. Disponibilitatea 323
12. Publicitatea şi oralitatea dezbaterilor judiciare 324
13. Nemijlocirea şi continuitatea 324
14. Limba oficială în justiţie este limba română 325
15. Principiul adevărului obiectiv 325

Capitolul III. LITIGIILE DE MUNCĂ 326
Secţiunea I. *Consideraţii generale cu privire la proces şi litigiu* 326
Secţiunea a H-a. *Noţiunea de litigiu de muncă* 327
Secţiunea a IH-a. *Acţiunea - instrument procesual* 329
Secţiunea a IV-a. *Părţile litigiului de muncă* 330
1. Subiecţi, participanţi, părţi 330
2. Condiţiile cerute pentru a fi parte în proces 331
3. Participarea terţilor în proces 334
4. Părţile principale ale litigiului de muncă 334

Capitolul IV. SOLUŢIONAREA LITIGIILOR DE MUNCĂ DE CĂTRE INSTANŢELE DE JUDECATĂ 340
Secţiunea I. *Aspecte procedurale* 340
1. Cererea de chemare în judecată 340
2. întâmpinarea 345
3. Cererea reconvenţională 345
4. Renunţarea reclamantului (Desistarea) 346
5. Perimarea 346
6. Mijloacele de acţiune ale pârâtului 346
6.1. Invocarea excepţiilor procesuale 346
6.2. Renunţarea la dreptul de a invoca excepţia decăderii 347

3. Cauzele de neräspundere patrimonială 276
4. Obligaţia de restituire a salariaţilor 280
Secţiunea a IV-a. *Răspunderea contravenţională* 281
Secţiunea a V-a. *Răspunderea penală* 283

Capitolul VI. CONDIŢIILE DE MUNCĂ ŞI PROTECŢIA MUNCII 288
Secţiunea I. *Protecţia muncii* 288
1. Accidentul de muncă şi răspunderea angajatorului în sistemul de drept românesc 288
1.1. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea şi raportarea evenimentelor 290
1.2. Autorităţi competente şi atribuţii în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă 292
1.3. Asigurarea pentru accidentele de muncă şi boli profesionale 294
Secţiunea a H-a. *Bolile profesionale* 295
1. Răspunderea juridică în cazul accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale 296
2. Sănătatea şi securitatea în muncă 297
2.1. Obligaţiile angajatorului 299
2.2. Instruirea lucrătorilor 302
2.3. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă 302
2.4. Protecţia salariaţilor prin servicii medicale 303
Secţiunea a IH-a. *Contractele de muncă ale cetăţenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate* 305

PARTEA A II-A
JURISDICŢIA MUNCII

Capitolul I. CONSIDERAŢII GENERALE PRIVIND ACTIVITATEA DE JURISDICŢIE 306
1. Noţiunea de jurisdicţie 306
2. Legea materială şi legea procedurală 307
3. Clasificarea legilor de procedură civilă 308
4. Actul jurisdicţional 309
5. Competenţa 310

Capitolul II. CONSIDERAŢII GENERALE PRIVIND JURISDICŢIA MUNCII 313
Secţiunea I. *Privire istorică asupra jurisdicţiei muncii în România* ... 313
Secţiunea all-a. *Organele de jurisdicţie a muncii* 317

6.3. Renunţarea la dreptul de a invoca excepţia de nulitate a actului de procedură 347
6.4. Mărturisirea 347
6.5. Achiesarea 348
6.6. Apărări de fond 348
6.7. Cererea reconvenţională 348
7. Şedinţa de judecată 348
8. Hotărârea judecătorească 351
9. Executarea hotărârii judecătoreşti 354
10. Căile de atac 355
10.1. Apelul 355
10.2. Recursul 356
10.3. Contestaţia în anulare 360
10.4. Revizuirea hotărârilor 361
Secţiunea a H-a. *Soluţionarea litigiilor de muncă de către judecătorie* 361
Secţiunea Hl-a. *Soluţionarea litigiilor de muncă de către tribunale* 362
1. Condiţii generale 362
2. Răspunderea juridică pentru neexecutarea hotărârii judecătoreşti 364
Secţiunea a IV-a. *Competenţa curţii de apel în materia litigiilor de muncă* 365
1. în primă instanţă 365
2. Ca instanţă de recurs 366

Bibliografie 367

PARTEA I

CAPITOLUL I
FORMAREA PROFESIONALĂ

Secţiunea I Noţiunea formării profesionale

1. Termenul „formarea profesională"

Formarea profesională reprezintă activitatea desfăşurată de o persoană înainte de încadrarea sa în muncă, în scopul de a dobândi cunoştinţele de cultură generală şi de specialitate, necesare pentru exercitarea unei profesii sau meserii. într-o asemenea accepţiune formarea profesională este echivalentă calificării profesionale[1]

într-un înţeles mai larg, prin formarea profesională se înţelege şi perfecţionarea acestei pregătiri, adică dobândirea de cunoştinţe noi.

Noţiunea de formare face referire la ansamblul cunoştinţelor generale, tehnice şi practice, legate de exercitarea unei meserii, dar şi la comportamente şi atitudini care permit integrarea într-o profesie şi, în general, în ansamblul activităţilor sociale.

2. Fazele formării profesionale

Formarea profesională este un proces care are două faze: *prima* se derulează în timpul şcolarizării, în cadrul sistemului naţional de învăţământ, conform prevederilor Legii învăţământului nr. 84/1995 , iar cea *de-a doua* are loc în timpul activităţii profesionale. De reţinut că cea de-a doua fază a formării profesionale, reglementată de legislaţia

[1] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefanescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii,* tratat, voi. III, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1982, p. 389.

[2] Republicată în M. Of., P I, nr. 606 din 10 decembrie 1999, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 291/2006, publicată în M. Of., P I, nr. 598 din 11 iulie 2006 şi prin Legea nr. 480/2006, publicată în M. Of., P I, nr. 1025 din 22 decembrie 2006.

a) măsuri corespunzătoare şi uşor accesibile, în vederea formării lucrătorilor adulţi;

b) măsuri speciale în vederea recalificării profesionale a lucrătorilor adulţi, necesare ca urmare a evoluţiei tehnice sau a unei noi orientări a pieţei muncii;

4) să asigure sau să favorizeze, în funcţie de necesităţi, măsuri speciale de recalificare şi de reintegrare a şomerilor de lungă durată.

3. Formarea profesională - instituţie juridică complexă

Formarea profesională, care, ca regulă, precede încadrarea în muncă, este o *instituţie juridică complexă.*

Raporturile juridice privind formarea profesională iniţială sunt, în **principiu,** *conexe raporturilor juridice de muncă,* iar cele privind formarea continuă sunt, *incluse în* aceste *raporturi.*

Secţiunea a H-a
Reglementarea şi obiectivele principale ale formării profesionale

Reglementare. Potrivit art. 32 din Constituţia României, dreptul la învăţătură este asigurat prin învăţământul general obligatoriu, prin învăţământul liceal şi prin cel profesional, prin învăţământul superior, *precum şi prin alte forme de instrucţie şi de perfecţionare.*

Dreptul la învăţătură se află într-o strânsă legătură cu exercitarea unui alt drept fundamental, şi anume dreptul la muncă şi protecţia socială a muncii[5].

Actul normativ de bază pentru formarea profesională generală îl constituie Legea învăţământului nr. 84/1995.

Finalitatea esenţială a învăţământului este pregătirea pentru muncă şi viaţă. Studiile reprezintă una din condiţiile principale pentru încadrarea în muncă, pentru menţinerea în funcţie şi promovarea în muncă.

Dar cadrul special, al formării profesionale este stabilit de Codul muncii (art. 188-213) şi de Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor[6]. în aplicarea prevederilor acestei

[5] Art. 41 alin. 1 din Constituţia României.

[6] Republicată în M. Of., P I, nr. 711 din 30 septembrie 2002, modificată ulterior.

muncii, prezintă o importanţă deosebită în condiţiile actuale, când procesele tehnologice şi ştiinţifice cunosc o dezvoltare accentuată, ceea ce are ca efect şi necesitatea perfecţionării, recalificării şi adaptării salariaţilor la noile condiţii de muncă[3].

în Uniunea Europeană se acordă o atenţie deosebită formării profesionale a populaţiei active. *Tratatul* de *instituire a Comunităţii Europene,* conţine, în titlul X, capitolul 3 intitulat „Educaţia, formarea profesională şi tineretul", prevederi care stabilesc acţiunea Comunităţii în materia formării profesionale: ameliorarea formării profesionale iniţiale şi a formării continue cu scopul de a facilita inserţia şi reinserţia profesională pe piaţa muncii; facilitarea adaptării la mutaţiile industriale, îndeosebi prin formarea şi reconversia profesională; facilitarea accesului la formarea profesională şi favorizarea mobilităţii formatorilor şi a persoanelor aflate în formare, îndeosebi a tinerilor; stimularea cooperării în materia formării între instituţiile de învăţământ sau de formare profesională şi întreprinderi; dezvoltarea schimbului de informaţii şi de experienţă asupra problemelor comune sistemelor de formare a statelor membre.

în Uniunea Europeană, *Recomandarea 93/404/CEE* precizează că orice lucrător trebuie să aibă acces la formarea profesională continuă, fără discriminare, în timpul vieţii sale active.

Totodată, Carta *Socială Europeană revizuită*[4] prevede în art. 10, intitulat „Dreptul la învăţătură", că părţile semnatare se angajează:

1) să asigure sau să favorizeze, în funcţie de necesităţi, formarea tehnică şi profesională a tuturor persoanelor, inclusiv a celor handicapate, în consultare cu organizaţiile profesionale ale lucrătorilor şi patronilor, şi să acorde mijloacele care să permită accesul la învăţământul tehnic superior şi la învăţământul universitar numai în conformitate cu criteriul aptitudinii individuale;

2) să asigure sau să favorizeze un sistem de ucenicie şi alte sisteme de formare a tinerilor la locurile de muncă;

3) să asigure sau să favorizeze, în funcţie de necesităţi:

[3] Ovidiu Ţinea, *Formarea profesională,* în Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Marinară Tichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ţinea, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 291 şi urm.

[4] Adoptată de Consiliul Europei la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată parţial de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în M. Of., P I, nr. 193 din 4 mai 1999.

ordonanţe au fost emise Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003[7].

Alte acte normative referitoare la formarea profesională sunt:

- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[8].
- Legea nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România[9].
- Legea nr. 376/2004 privind bursele private[10].
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[11].
- Legea nr. 202/2006 privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Ocupare a Forţei de Muncă[12].
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calităţii educaţiei[13].
- Hotărârea Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învăţământul preuniversitar, precum şi durata de şcolarizare^[4].
- Hotărârea Guvernului nr. 875/2005 privind aprobarea strategiei pe termen scurt şi mediu pentru formare profesională continuă, 2005-2010[15].

[7] Publicată în M. Of., P I, nr. 346 din 21 mai 2003, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1829/2004, publicată în M. Of, P I, nr. 1054 din 15 noiembrie 2004.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

[9] Publicată în M. Of., P I, nr. 500 din 3 iunie 2004, modificată prin O.U.G. nr. 86/2006, publicată în M. Of, P I, nr. 944 din 22 noiembrie 2006.

[10] Publicată în M. Of, P I, nr. 899 din 4 octombrie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 343/2006, publicată în M. Of, PI, nr. 662 din 1 august 2006.

[1'] Publicată în M. Of, PI, nr. 907 din 11 octombrie 2005.

[12] Publicată în M. Of, PI, nr. 452 din 25 mai 2006.

[13] Publicată în M. Of, P I, nr. 642/2005, modificată ulterior, inclusiv prin O.U.G. nr. 102/2006, publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 1004 din 18 decembrie 2006.

[14] Publicată în M. Of, P I, nr. 625 din 23 august 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1144/2005, publicată în M. Of, P I, nr. 894 din 6 octombrie 2005.

[15] Publicată în M. Of, P I, nr. 747 din 17 august 2005.

Obiectivele principale ale formării profesionale. Conform art. 188 din Codul muncii. Obiectivele formării profesionale constau în:

- obţinerea unei calificări profesionale;
- adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
- actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului sau locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
- reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
- prevenirea riscului şomajului;
- promovare în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

Secţiunea a IH-a Formarea profesională iniţială şi educaţia permanentă

1. **Formarea profesională iniţială**

Asumarea de către România a obligaţiilor şi obiectivelor strategice pentru sistemele educaţionale şi de formare profesională, stabilite de *Comisia Europeană încă din anul 2002,* în cadrul *Consiliului European de la Barcelona,* a determinat accelerarea procesului de reformă a sistemului educaţional românesc şi totodată restructurarea acestuia.

Sistemul de formare profesională iniţială[17] este structurat pe două etape principale[18].

Prima etapă este cea tehnologică, cu o durată de 4 ani (clasele IX-XII) şi care asigură pregătire generală (diplomă de bacalaureat) cu o componentă profesională considerabilă, în cadrul liceelor tehnologice care oferă nivelul 3 de calificare.

[16] l.T. Ştefanescu, *Tratat de dreptul muncii,* voi. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 258.

[17] Legea nr. 354/2004 pentru modificarea şi completarea Legii învăţă mântului nr. 84/1995, publicată în M. Of, P I, nr. 687 din 30 iulie 2004.

[18] Anexa 3 la *Strategia pe termen scurt si mediu pentru formarea pro fesională continuă, 2005-2010,* aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 875/2005, publicată în M. Of., P I, nr. 747 din 17 august 2005.

distanţă, videoconferinţe, instruire asistată de calculator şi altele (art. 1 şi art. 2).

Educaţia permanentă prin sistemul educaţional se poate realiza prin participarea celor interesaţi la programele organizate în cadrul instituţional sau prin studiu individual (art. 3).

Instituţiile educaţionale organizate ca persoane juridice de drept public sau privat pot fi:

a) unităţi şi instituţii de învăţământ din sistemul preuniversitar şi superior;

b) şcoli populare de artă, universităţi populare, case de cultură, cămine culturale, centre de cultură, biblioteci, muzee, case şi cluburi ale tineretului sau sindicatelor, alte instituţii publice şi private;

c) centre pentru formarea profesională continuă din sistemul Ministerului Educaţiei şi Cercetării, Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, Ministerului Culturii şi Cultelor, al altor ministere ori din subordinea autorităţilor publice locale;

d) organizaţii neguvernamentale, asociaţii profesionale.

Prin Legea nr. 132/1999[21] a fost înfiinţat Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ în promovarea politicilor şi strategiilor privind formarea profesională a adulţilor, organizat în sistem tripartit, format din reprezentanţi ai administraţiei publice centrale, precum şi ai organizaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional (art. 1).

Formarea profesională continuă prin sistemul educaţional asigură:

- completarea educaţiei de bază;
- perfecţionarea pregătirii profesionale şi dobândirea unor noi calificări profesionale;
- educaţia civică;
- educarea, cultivarea aptitudinilor şi a intereselor individuale ale cetăţeanului pentru îndeplinirea unui rol social activ (art. 3 din O.G. nr. 102/1998).

Formarea profesională continuă este considerată un drept dar şi o îndatorire a salariaţilor[22].

[21] Republicată în M. Of, P 1, nr. 68 din ianuarie 2004, modificată şi completată prin Legea nr. 559/2004, publicată în M. Of., P I, nr. 1200 din
15 decembrie 2004.

[22] Art. 39 lit. g şi art. 190 din Codul muncii; art. 81 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2005-2006.

Cea *de-a doua* etapă este cea profesională, care se realizează prin şcolile de arte şi meserii[19] şi pregăteşte elevii pentru integrarea pe piaţa muncii, oferind în acelaşi timp posibilitatea continuării studiilor. La finalizarea claselor IX-X, absolvenţii şcolilor de arte şi meserii pot obţine o calificare de nivel 1; nivel 2 şi 3, mai căutate pe piaţa forţei de muncă, necesită încă 1-3 ani de studii după absolvirea învăţământului obligatoriu.

Calificarea de nivel 2 este acordată după absolvirea clasei a XI-a, care reprezintă anul de trecere către nivelul 3 de calificare.

Absolvirea liceului, atât pe etapa tehnologică, cât şi pe cea profesională oferă atât şansa angajării pe baza competenţelor certificate, cât şi pe cea a continuării studiilor în învăţământul superior (cu condiţia trecerii examenului de bacalaureat) pentru obţinerea nivelurilor 4 şi 5 de calificare sau (necondiţionat de examenul de bacalaureat) în învăţământul postliceal pentru o calificare de nivel 3 mai specializată.

2. **Educaţia permanentă**

în temeiul Legii nr. 84/1995 (şi al Ordonanţei Guvernului nr. 102/1998[20]), Ministerul Educaţiei şi Cercetării are obligaţia asigurării unei educaţii permanente.

Potrivit dispoziţiilor Ordonanţei Guvernului nr. 102/1998, educaţia permanentă şi promovarea socială a persoanei se realizează prin instituţii educaţionale, în corelare cu: nevoile individuale şi cu cerinţele şi exigenţele economiei de piaţă şi ale practicii sociale într-o societate democratică, prin programe specifice, iniţiate şi organizate de instituţii publice şi private cu activitate în domeniu, în spiritul parteneriatului social, utilizându-se metode active cu accent pe demersurile multimedia: educaţie prin corespondenţă, educaţie la

[19] Hotărârea Guvernului nr. 721/2004 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învăţământul preuniversitar, precum şi durata de şcolarizare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 452 din 20 mai 2004, precum şi Hotărârea Guvernului nr. 1144/2005, publicată în M. Of, PI, nr. 894 din 6 octombrie 2005.

[20] Privind formarea profesională continuă prin sistemul educaţional, publicată în M. Of, P I, nr. 321 din 28 august 1998, aprobată cu modificări prin Legea nr. 133/2000, publicată în M. Of, P I, nr. 346 din 25 iulie 2000.

Secţiunea a IV-a Formarea profesională a adulţilor

1. **Noţiuni introductive**

Dispoziţiile art. 136 din Legea nr. 84/1995 prevăd că pentru instruirea adulţilor pot fi organizate, cu aprobarea Ministerului Educaţiei şi Cercetării, instituţii şi reţele de învăţământ deschis sau la distanţă, care utilizează tehnologiile moderne de comunicare şi de preluare a informaţiilor.

Potrivit Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000[23], adulţi sunt persoanele care au vârsta de cel puţin 15 ani împliniţi, vârstă de la care pot stabili raporturi de muncă (art. 1 alin. 2). Adulţii au drepturi egale de acces la formare profesională, fără discriminări pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenenţă politică sau religioasă.

Angajatorii (societăţi comerciale, companiile şi societăţile naţionale, regiile autonome şi alte unităţi aflate sub autoritatea administraţiei publice centrale sau locale şi instituţiile finanţate din fonduri bugetare şi extrabugetare) trebuie să ia toate măsurile pentru a asigura condiţii salariaţilor de a avea acces periodic la formarea profesională. Drepturile şi obligaţiile ce revin angajatorilor şi salariaţilor în perioada în care salariaţii sunt cuprinşi în cursuri de formare profesională sunt prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă.

Formarea profesională a adulţilor cuprinde formarea profesională iniţială şi formarea profesională continuă, organizată prin alte forme decât cele specifice sistemului naţional de învăţământ.

Formarea profesională iniţială asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competenţelor profesionale minime necesare pentru obţinerea unui loc de muncă.

Formarea profesională continuă este ulterioară formării iniţiale şi asigură adulţilor, fie dezvoltarea competenţelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competenţe (art. 4).

2. **Obiectivele formării profesionale a adulţilor**

Formarea profesională a adulţilor are ca principale obiective:

"' Privind formarea profesională a adulţilor, republicată în M. Of, P I, nr. 711 din 30 septembrie 2002, modificată în O. G. nr. 76/2004, publicată în M. Of, P 1, nr. 791 din 27 august 2004, aprobată prin Legea nr. 454/2004, publicată în M. Of, P I, nr. 1048 din 12 noiembrie 2004. 20

a) facilitatea integrării sociale a indivizilor în concordanţă cu aspiraţiile lor profesionale şi cu necesităţile pieţei muncii;

b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creşterea competitivităţii forţei de muncă;

c) actualizarea cunoştinţelor şi perfecţionarea pregătirii profesionale în ocupaţia de bază, precum şi în ocupaţii înrudite;

d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea econo mică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacităţii de muncă;

e) însuşirea unor cunoştinţe avansate, metode şi procedee modeme necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu (art. 3).

Formarea profesională se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire şi specialităţi, ţinând seama de nevoile angajatorilor, de competenţele de bază ale adulţilor, de cerinţele posturilor pe care aceştia le ocupă şi de posibilităţile lor de promovare sau de încadrare în muncă.

Formele de realizare a pregătirii adulţilor sunt:

a) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităţilor proprii sau de furnizorii de formare profesională;

b) stagii de practică şi de specializare în unităţi din ţară sau străinătate;

c) alte forme de practică profesională prevăzute de lege (art. 7).

3. **Organisme competente privind formarea profesională a adulţilor**

Au competenţă în organizarea formării profesionale a adulţilor:

• *Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei,* la pro punerea Consiliului Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, în baza planurilor naţionale de dezvoltare şi de acţiune, a programelor de guvernare şi a strategiilor sectoriale, elaborează politici şi strategii naţionale privind dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesională, pe care le supune spre aprobare Guvernului.

Strategiile sectoriale şi teritoriale se elaborează de către ministere, agenţii naţionale şi alte organe ale administraţiei publice centrale de specialitate sau, după caz, de autorităţile administraţiei publice locale.

• *Agenţia Naţională pentru Ocupare Profesională* coordonează la nivel naţional activitatea de formare profesionala a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, pune în aplicare politicile şi strategiile privind calificarea şi recalificarea şomerilor, organizează programe de formare profesională pentru aceste categorii de adulţi

Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000 prevede că în vederea autorizării se înfiinţează comisiile de autorizare.

La nivel naţional activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională este coordonată de Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor (art. 19).

Consiliile teritoriale de autorizare sunt constituite din câte 5 membri, dintre care un preşedinte care este directorul general al direcţiei generale de muncă şi solidaritate socială judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti.

Din aceste consilii fac parte şi reprezentanţi desemnaţi de comun acord de organizaţiile patronale, precum şi reprezentanţi desemnaţi de comun acord de organizaţiile sindicate reprezentative, la nivel judeţean.

Comisiile sunt numite prin hotărâre a Consiliului Naţional de Formare Profesională a Adulţilor.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare, pentru o perioadă de 4 ani. Ea se acordă pentru fiecare dintre ocupaţiile pentru care furnizorii organizează programe de formare profesională (art. 23).

Pentru a fi autorizaţi, furnizorii trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au pregătirea pedagogică specifică formării profesionale a adulţilor şi pregătirea de specialitate corespunzătoare programei de pregătire (art. 24).

5. **Evaluarea şi certificarea formării profesionale a adulţilor**[28]

Furnizorii de formare profesională pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de competenţă profesională cu recunoaştere naţională, numai dacă au prevăzut în statut sau, după caz, în autorizaţia pentru desfăşurarea unor activităţi independente, activităţi de formare profesională şi sunt autorizaţi.

Angajatorii, care organizează programe de formare profesională pentru salariaţii proprii, eliberează certificate care au valabilitate numai în cadrul unităţilor respective.

Certificatele au recunoaşterea naţională numai dacă angajatorii sunt autorizaţi ca furnizori de formare profesională (art. 28 din Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000).

Art. 35-37 din Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003, modificate prin Hotărârea Guvernului nr. 1829/2004.

prin centrele de formare profesională proprii şi prin furnizori de formare profesională autorizaţi pe bază de contracte încheiate în condiţiile legii (art. 8 din Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000).

• *Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor* are rol consultativ în fundamentarea şi promovarea politicilor şi strategiilor de formare profesională.

El coordonează şi controlează la nivel naţional următoarele activităţi:

a) autorizarea furnizorilor de formare profesională, prin comisiile de autorizare judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti;

b) elaborarea standardelor ocupaţionale;

c) evaluarea şi certificarea competenţelor profesionale dobândite de adulţi prin formare profesională continuă.

Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor îndeplineşte rolul de autoritate naţională pentru calificări.[24]

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1878/2005[25] a fost înfiinţat *Centrul de Pregătire Profesională în Cultură* - instituţie publică educaţională, de importanţă naţională, cu personalitate juridică, aflat în subordinea Ministerului Culturii şi Cultelor [art. 1 alin. (2)].

4. **Autorizarea furnizorilor de formare profesională[26]**

Persoanele juridice de drept public sau privat, precum şi persoanele fizice, pentru a avea calitatea de furnizori de formare profesională, trebuie autorizate[27].

Regulamentul de organizare şi funcţionare a Consiliului Naţional de Formare Profesională a Adulţilor este aprobat prin Ordinul nr. 307/2005 al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi ministrului educaţiei şi cercetării, publicat în M. Of., P I, nr. 730 din 11 august 2005.

[25] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 40 din 17 ianuarie 2006.

[26] Art. 11-34 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1829/2004.

[27] Prin Ordinul nr. 37/2006 al ministerului muncii, solidarităţii sociale şi familiei, publicat în M. Of., P I, nr. 105 din 3 februarie 2006, s-a stabilit, pentru anul 2006, o taxă în valoare de 200 de lei pentru acreditarea furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forţei de muncă. Taxa se achită pentru fiecare serviciu prestat şi se face venit la bugetul asigurărilor pentru şomaj.

Participanţii la programele de formare şi persoanele care se califică prin ucenicie susţin la terminarea stagiilor de pregătire teoretică sau practică teste de evaluare a competenţelor profesionale.

Testul de evaluare reprezintă un set de probe practice şi/sau teoretice prin care se constată însuşirea de către participanţii la programul de formare profesională a competenţelor specifice programului (art. 29).

Persoanele care promovează testele primesc certificate de calificare sau, după caz, certificate de competenţă profesională.

în funcţie de modalităţile de dobândire a competenţelor profesionale şi de formele de realizare a formării profesionale, se eliberează certificate de competenţă, după caz, de calificare profesională.

Secţiunea a V-a
Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

1. **Noţiuni generale**

Noţiunea de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă. Conform art. 5 pct. III din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[29], persoana în căutarea unui loc de muncă, este „persoana care face demersuri pentru a-şi găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenţia pentru ocuparea forţei de muncă în a cărei rază teritorială îşi are domiciliul sau, după caz, reşedinţa ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condiţiile legii".[30]

[29] Publicată în M. Of. P I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 107/2004, publicată în M. Of, P 1, nr. 338 din 19 aprilie 2004 şi prin Legea nr. 580/2004, publicată în M. Of, P I, nr. 1214 din 17 decembrie 2004 şi prin O.U.G. nr. 144/2005, publicată în M. Of., P I. nr. 969 din 1 noiembrie 2005, aprobată prin Legea nr. 68/2006, publicată în M. Of, P I, nr. 268 din 24 martie 2006.

[30] Art. 55 şi 56 din Legea nr. 76/2002; criteriile de creditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forţei de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 277/2002, publicată în M. Of, P I, nr. 224 din 3 aprilie 2002, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 790/2004, publicată în M. Of, P I, nr. 474 din 26 mai 2004.

Programele de formare profesională. Art. 63 din Legea nr. 76/2002 prevede că persoanele în căutarea unui loc de muncă pot participa la programe de formare profesională care să le permită creşterea şi diversificarea competenţelor profesionale în scopul asigurării mobilităţii şi reintegrării pe piaţa muncii. Ele asigură iniţierea, calificarea, recalificarea, perfecţionarea şi specializarea persoanelor respective.

Potrivit art. 64 din Legea nr. 76/2002, accesul la programele de formare profesională se face în urma activităţii de informare şi consiliere profesională sau de mediere[31]. Ele se organizează distinct pe niveluri de pregătire şi specializări, precum şi pe categorii şi grupuri de persoane.

La formele de pregătire profesională sunt admise[32] persoane apte de muncă, având nivelul de pregătire necesar şi care au beneficiat de informare şi consiliere privind cariera, prin centrele de informare şi consiliere profesională din cadrul agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă judeţene sau a municipiului Bucureşti.

Pentru stabilirea formei, grupului şi tipului de program de formare profesională se ţine seama de nivelul general de pregătire, dovedit prin actele de studii.

Serviciile deformare profesională reprezintă totalitatea drepturilor de care beneficiază persoanele îndreptăţite pe durata participării la o formă de pregătire profesională [art. 66' alin. (1) din Legea nr. 76/2002]. Serviciile de formare profesională sunt gratuite pentru următoarele categorii de beneficiari:

a) persoane care nu au loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activităţi autorizate potrivit legii venituri mai mici decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată;

b) persoane care nu au putut ocupa un loc de muncă după absolvirea unei instituţii de învăţământ sau după satisfacerea stagiului militar;

c) persoane care au obţinut statutul de refugiat sau altă formă de protecţie internaţională;

d) persoane care nu au putut ocupa un loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenţie;

[31] Art. 58-62 din Legea nr. 76/2002.

[32] Art. 36 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, modificat prin Hotărârea Guvernului nr. 1859/2005.

Potrivit dispoziţiilor art. 37 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, *persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă,* care urmează programele de formare profesională, *au* următoarele *obligaţii:*

- să participe la toate activităţile cuprinse în programul de formare profesională şi să îndeplinească toate cerinţele prevăzute de acesta;
- să restituie cheltuielile efectuate pentru serviciile de formare profesională, dacă nu se prezintă la primul examen de absolvire sau la reexaminare, cu excepţia cazului în care neprezentarea se datorează unor motive neimputabile persoanei;
- să restituie cheltuielile efectuate pentru serviciile de formare profesională, dacă, după absolvire, refuză nejustificat încadrarea în munca oferită de agenţia pentru ocuparea forţei de muncă judeţeană sau a municipiului Bucureşti.

Se consideră motive neimputabile persoanei, următoarele situaţii:

a) naşterea unui copil;

b) căsătoria;

c) îmbolnăvirea;

d) decesul soţului, soţiei sau rudelor până la gradul al doilea inclusiv;

e) îndeplinirea obligaţiilor militare;

f) forţa majoră.

Secţiunea a Vi-a Formarea profesională a salariaţilor

1. **Generalităţi**

Potrivit dispoziţiilor art. 190 din Codul muncii (astfel cum au fost modificate prin O.U.G. nr. 65/2005[33]) este instituită obligaţia angajatorilor de a asigura participarea la programele de formare profesională pentru toţi salariaţii, astfel:

a) cel puţin o dată la doi ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariaţi[34].

Publicată în M. Of., PI, nr. 576 din 5 iulie 2005.

Prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, părţile au convenit „asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie la expirarea mandatului" [art. 83 alin. (4)].

e) cetăţeni străini sau apatrizi care au fost încadraţi în muncă sau care au realizat venituri în România;

f) persoane care desfăşoară activităţi în mediul rural şi nu realizează venituri lunare sau realizează venituri lunare mai mici decât indemnizaţia de şomaj şi care sunt înregistrate la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti;

g) persoane care şi-au reluat activitatea ca urmare a încetării concediului pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, după satisfacerea stagiului militar sau ca urmare a recuperării capacităţii de muncă după pensionarea pentru invaliditate;

h) persoane aflate în detenţie care mai au de executat cel mult 9 luni până la ultima zi de executare a pedepsei.

2. **Drepturi şi obligaţii ale persoanelor care urmează programe de pregătire profesională**

Art. 66' alin. 2 şi 3 din Legea nr. 76/2002 dispune *că, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă,* care beneficiază în mod gratuit de servicii de formare profesională, au următoarele *drepturi:*

a) să beneficieze de pregătire teoretică şi practică pe toată durata cursului şi să susţină, gratuit, de cel mult două ori examenul de absolvire la finalizarea acestuia;

b) să beneficieze de rechizite şi materiale de instruire şi să primească în folosinţă manualele;

c) să beneficieze, dacă este cazul, de echipament de protecţie pe timpul instruirii practice;

d) să beneficieze, pentru traseul de la domiciliu la unitatea de pregătire, de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun sau, după caz, de decontarea cheltuielilor de transport, pentru cel mult 4 deplasări în cursul unei luni, dacă nu se pot deplasa zilnic la unitatea de pregătire, în condiţiile prevăzute de reglementările în vigoare pentru salariaţii instituţiilor publice şi regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării, în cadrul localităţii, în interesul serviciului, precum şi de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun pe traseul de la unitatea de cazare la unitatea de pregătire;

e) să beneficieze de consultaţii medicale, analize medicale şi teste necesare frecventării cursului.

Acestei obligaţii îi corespunde dreptul salariaţilor „de a avea acces la formarea profesională", prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. g din Codul muncii.

Modalităţile de formare profesională sunt enumerate la art. 189 din Codul muncii:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizori de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Planurile anuale de formare profesională trebuie întocmite de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariaţi cu consultarea sindicatului sau, în lipsa acestuia, a reprezentanţilor salariaţilor.

Un astfel de plan face parte integrantă din contractul colectiv de muncă, iar salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul lui (art. 191 din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin O.U.G. nr. 65/2005).

Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional prevede că la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi, pentru partea privind formarea profesională se va ţine seama de cel puţin următoarele:

- identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual şi controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat şi angajator;

- sindicatul va participa, prin împuterniciţii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

- în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 2 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;

- în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-1 urmeze, organizat de un terţ, patronul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea patronului dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului;

- salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

2. **Participarea Ia formarea profesională**

în baza prevederilor art. 193 din Codul muncii astfel cum au fost modificate de O.U.G. nr. 65/2005 participarea la formarea profesională *poate avea loc la iniţiativa angajatorului* sau *la cea a salariatului.*

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţia salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Având în vedere dispoziţiile O. G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, programele de formare profesională trebuie să cuprindă [art. 14 alin. (1)]:

- obiectivul, exprimat în competenţa profesională ce urmează a fi dobândită;
- durata;
- calificarea formatorilor;
- programa de pregătire;
- mijloacele şi metodele de transmitere a cunoştinţelor şi de formare a deprinderilor practice;
- dotările, echipamentele şi materialele necesare;
- procedura de evaluare.

Regula, prevăzută de art. 194 din Codul muncii, este că toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională iniţiată de angajator se suportă de către acesta.

în cazul în care, participarea la cursurile şi stagiile de formare presupune scoaterea parţială din activitate, salariatul va beneficia de drepturile salariale astfel:

Nerespectarea acestei dispoziţii determină obligarea lui la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă [art. 195. alin. (2)].

Secţiunea a VH-a Contracte speciale de formare profesională

Art. 198 din Codul muncii, prevede că sunt contracte speciale de formare profesională organizate de angajator, contractul de calificare profesională şi contractul de adaptare profesională.

1. **Contractul de calificare profesională**

Prin contractul de calificare profesională, salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare profesională organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale [art. 199 alin. (1) din Codul muncii].

Pentru încheierea acestui contract trebuie îndeplinite condiţiile:

a) salariatul să fi împlinit vârsta de 16 ani;

b) el să nu aibă o calificare sau, deşi a dobândit o calificare, aceasta să nu îi permită menţinerea locului de muncă la angajator;

c) durata pentru care se încheie contractul să fie cuprinsă între şase luni şi doi ani;

d) angajatorul să fie autorizat de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi de Ministerul Educaţiei şi Cercetării pentru a încheia contracte de calificare profesională.

Având în vedere dispoziţiile de mai sus rezultă mai multe concluzii.

• Contractul de calificare profesională se utilizează, cu precădere, în cazul salariaţilor care nu au dobândit până la data încheierii contractului lor de muncă, prin studii, o meserie sau profesie, precum şi în cazul celor care trebuie să-şi schimbe meseria ori profesia pentru a-şi menţine calitatea de salariat la acel angajator.

• Durata contractului de calificare este prevăzută între o limită minimă (de 6 luni) şi una maximă (de 2 ani). Durata concretă, aşadar, va fi stabilită de cele două părţi ale contractului în funcţie de complexitatea meseriei sau profesiei ce urmează a fi exercitată.

• Acest contract nu are o existenţă autonomă, ci *este accesoriu contractului individual de muncă.* încheierea lui este posibilă numai

a) dacă participarea presupune scoaterea lui din activitate pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, el va beneficia de salariul de bază, şi după caz, sporul de vechime.

c) dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, *contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă,* acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

Pe perioada suspendării contractului, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

în conformitate cu dispoziţiile art. 197 din Codul muncii, salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător şi alte avantaje în natură.

Prin actul adiţional se stabileşte, potrivit art. 195 alin. (2) din Codul muncii, durata obligaţiei salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului, ulterioare pregătirii sale.[3]

Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pe perioada prevăzută în actul adiţional, ce nu poate fi mai mică de 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională [art. 195. alin. (1)].

[35] înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia civ. şi de proprietate intelectuală, prin dec. nr. 6275/2004 a decis că obligaţia salariatului, asumată prin act adiţional la contractul individual de muncă, de a respecta contractul o anumită perioadă de timp, subzistă numai în cazul în care angajatorul a asigurat perfecţionarea prin trimiterea la o şcoală sau la un curs de perfecţionare cu scoaterea din producţie (în *Buletinul Jimsprudenţei. Culegere de decizii pe anul 2004,* Editura AII Beck, Bucureşti, 2005, p. 221-222). 30

dacă cel în cauză are calitatea de salariat la acel angajator. El poate fi considerat, chiar, un act adiţional la contractul individual de muncă care priveşte formarea profesională.

2. **Contractul de adaptare profesională**

Potrivit art. 201 din Codul muncii, contractul de adaptare profesională se încheie „în vederea adaptării salariaţilor debutanţi la o funcţie nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou". Acest contract se încheie concomitent cu contractul individual de muncă sau ulterior acestuia la debutul salariatului în funcţia nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou.

Contractul de adaptare profesională este asemănător contractului de calificare profesională.

In ceea ce priveşte încheierea lui, acest contract cunoaşte două modalităţi: prima, se poate încheia în acelaşi timp cu contractul individual de muncă, dar şi ulterior, pe parcursul existenţei deja a calităţii de salariat, atunci când se schimbă funcţia, locul de muncă sau colectivul de salariaţi.

El nu are o existenţă de sine stătătoare, fiind conex şi subsecvent contractului individual de muncă[36].

Dispoziţiile art. 202 alin. (1) din Codul muncii stabilesc durata determinată a contractului în discuţie, *care nu poate fi mai mare de un an.*

Aşadar, este stabilită o durată maximă nu şi una minimă, durata efectivă fiind rezultatul acordului de voinţă al părţilor.

Potrivit art. 202 alin. (2) din Codul muncii se prevede posibilitatea ca la expirarea termenului contractului de adaptare profesională, salariatul să fie supus unei evaluări în vederea stabilirii dacă poate face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou „în care urmează să presteze muncă".

Deci, evaluarea nu este obligatorie, ea rămânând la latitudinea angajatorului.

Contractul de adaptare profesională *se deosebeşte* de perioada de probă prevăzută de art. 31-33 din Codul muncii.

O deosebire constă în aceea că perioada de probă poate fi stabilită o singură dată, la încheierea contractului, şi, prin excepţie, salariatul poate fi supus unei noi perioade de probă când debutează la

Ovidiu Ţinea, *op. cil.,* p. 306.

acelaşi angajator într-o funcţie nouă sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.

A doua deosebire priveşte *scopul urmărit.* în situaţia contractului menţionat se urmăreşte adaptarea cunoştinţelor teoretice şi practice la funcţia nouă a debutanţilor, la locul de muncă nou sau la colectivul nou; în situaţia perioadei de probă, angajatorul urmăreşte verificarea aptitudinilor salariatului, iar în ipoteza unei constatări negative pentru salariat, angajatorul îl poate concedia printr-o simplă notificare scrisă [art. 31 alin. (4^1) din Codul muncii][37].

Formatorul. *Reprezintă factorul principal în ceea ce priveşte executarea contractelor speciale de formare profesională (art. 203 şi art. 204 din Codul muncii).*

El este numit în această funcţie de mare responsabilitate de către angajator, din rândul salariaţilor calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

Secţiunea a VIH-a Contractul de ucenicie la locul de muncă

1. **Reglementare. Noţiune**

Contractul de ucenicie este reglementat cu caracter general de Codul muncii, iar în mod special de Legea nr. 279/2005[38].

Pe plan internaţional, reglementarea uceniciei este făcută de Recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 57 şi nr. 60, ambele din anul 1939. Potrivit acestor norme, *ucenicia desemnează orice sistem prin care angajatorul se obligă să angajeze un tânăr pe care să-l înveţe ori să-l facă să înveţe metodic o meserie în cadrul*

Text modificat prin O.U.G. nr. 65/2005 şi prin Legea nr. 371/2005, publicată în M. Of., P I, nr. 1147 din 19 decembrie 2005.

[38] Privind ucenicia la locul de muncă, publicată în M. Of., P I, nr. 907 din 11 octombrie 2005.

în aplicarea acestei legi, au fost adoptate Norme metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2006, publicată în M. Of, P I, nr. 196 din 2 martie 2006, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1085/2006, publicată în M. Of, P 1, nr. 727 din 25 august 2006.

- a absolvit cel puţin învăţământul obligatoriu (de 10 ani) pentru anumite calificări, sau liceul cu diplomă de bacalaureat pentru altele.

Persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă, în calitate de ucenic, şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională. Lipsa acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali atrage după sine nulitatea absolută a contractului de ucenicie [art. 5 alin. (2)].

Pot fi încadraţi în muncă, în calitate de ucenici, nu numai cetăţenii români, ci şi:

a) cetăţenii străini, precum şi apatrizii care au obţinut permis de muncă în România;

b) cetăţenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spaţiul Economic European şi membrii de familie ai acestora [art. 5 alin. (3)].

Legea nr. 279/2005 dispune că pot încheia contracte de ucenicie la locul de muncă, *în calitate de angajatori,* numai persoanele juridice şi persoanele fizice autorizate de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei [art. 6 alin. (1)], prin direcţiile de muncă, solidaritate socială şi familie judeţene şi a municipiului Bucureşti, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională teritoriale (art. 11).

Prin derogare de la prevederile Legii nr. 300/2004 privind autorizarea persoanelor fizice şi a asociaţiilor familiale care desfăşoară activităţi economice în mod independent pot încadra în muncă ucenici şi:

a) persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puţin un an activitatea pentru care a fost autorizată;

b) asociaţia familială, prin reprezentantul acesteia, dacă face dovada că prestează de cel puţin un an activitatea pentru care s-a constituit ca asociaţie familială.

Dar potrivit art. 6 alin. (2) şi (3) din Legea nr. 279/2005 persoana fizică autorizată, respectiv asociaţia familială, pot organiza ucenicie la locul de muncă pentru maximum trei ucenici care se pregătesc concomitent şi numai pentru nivelul I de calificare.

Programul deformare profesională cuprinde planul şi programa de pregătire pentru ocupaţia calificarea respectivă şi se elaborează pe baza standardului ocupaţional sau pe baza standardului de pregătire profesională.

unei durate prestabilite, iar acesta se obligă să presteze munca pentru care s-a pregătit în serviciul angajatorului.

Consiliul Uniunii Europene a adoptat *Rezoluţia din 18 decembrie 1979* privind formarea în alternanţă a tinerilor[40], iar, la 20 decembrie 1996, *Concluziile referitoare la strategia pentru ucenicia continuă*[41].

Potrivit dispoziţiilor Legii nr. 279/2005, ucenicia la locul de muncă reprezintă formarea profesională realizată în baza unui contract de muncă, iar ucenicul este persoana fizică încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie (art. 1 şi 2).

Conform art. 205 din Codul muncii şi art. 4 alin. 1 din Legea nr. 279/2005, contractul de ucenicie la locul de muncă este un *contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată,* în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional şi să muncească pentru şi sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumită angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului şi toate condiţiile necesare formării profesionale.[42]

Acest contract, ca natură juridică, este tot un contract individual de muncă, dar de *tip particular,* deoarece are *un* obiect complex, în care intră nu doar prestarea muncii şi plata salariului, ci şi, *ceea ce este determinant pentru acest contract, formarea profesională într-o anumită meserie,* asigurată de angajator, ucenicul salariat obligându-se să urmeze cursurile respective.

2. **Părţile contractului de ucenicie la locul de muncă**

Conform legii, părţile contractului de ucenicie sunt: *ucenicul* şi *angajatorul.*

Persoana fizică pentru *a fi încadrată ucenic,* trebuie să îndeplinească două condiţii:

- să fi împlinit vârsta de 16 ani dar să nu aibă mai mult de 25 de ani la data încheierii contractului;
- să nu deţină o calificare pentru ocupaţia în care se organizează ucenicia la locul de muncă [art. 5 alin. (1) din Legea nr. 279/2005];

Ion Traian Ştefanescu, *Contractul de ucenicie la locul de muncă,* în „Revista de drept comercial" nr. 7-8/2006, p. 22.

[40] Publicată în J.O.C.E. nr. CI din 3 ianuarie 1980.

[41] Publicata în J.O.C.E. nr. C7 din 10 ianuarie 1997.

[42] Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Dreptul muncii,* Editura AII Beck, Bucureşti, 2005, p. 238.

3. **Forma, conţinutul şi durata contractului de ucenicie**

Conform art. 4 alin. (3) din Legea nr. 279/2005, contractul de ucenicie la locul de muncă se *încheie obligatoriu în formă scrisă,* în limba română, şi se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă judeţean, respectiv al municipiului Bucureşti. Obligaţia de încheiere a contractului de ucenicie la locul de muncă, în *formă scrisă,* revine angajatorului.

Forma contractului reprezintă o condiţie *ad probationem* şi nu una *ad validitatem,* existenţa lui putându-se dovedi cu orice mijloc de probă.

Nerespectarea formei scrise nu duce la nulitatea contractului de ucenicie, art. 26 alin. (1) din Legea nr. 279/2005, sancţionând-o cu amendă contravenţională. Această formă permite înregistrarea contractului la inspectoratul teritorial de muncă, aşa cum dispune art. 4 alin. (3) din lege.

Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă (art. 17 şi art. 20 din Codul muncii) contractul de ucenicie cuprinde şi următoarele clauze cu privire la:

a) calificarea, respectiv competenţele pe care urmează să le dobândească ucenicul;

b) numele maistrului de ucenicie şi calificarea acestuia;

c) locul în care se desfăşoară activitatea de formare profesională;

d) repartizarea programului de pregătire practică şi a celui de pregătire teoretică, după caz;

e) durata necesară obţinerii calificării sau competenţelor;

f) avantajele în natură acordate ucenicului.

Prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005, s-a stabilit *Modelul cadru al contractului de ucenicie la locul de muncă* (Anexa nr. 1), care trebuie utilizat obligatoriu în practica angajatorilor; el cuprinde clauzele contractuale, drepturile şi obligaţiile părţilor.

Durata contractului nu poate fi mai mare de 3 ani şi mai mică de 6 luni [art. 7 alin. (1)]. Această durată va fi stabilită prin contract, în funcţie de complexitatea meseriei pentru care se pregăteşte ucenicul.

Potrivit art. 7 alin. (2) din Legea nr. 279/2005 coroborat cu art. 31 alin. (1) din Codul muncii perioada de probă stipulată în contractul de ucenicie nu poate depăşi 30 de zile.

Maistrul de ucenicie este persoana atestată care coordonează formarea profesională a ucenicului. El este salariatul angajatorului ce organizează ucenicia la locul de muncă.

în cazul în care ucenicia este organizată de către o persoană fizică autorizată să desfăşoare activităţi economice în mod independent sau o asociaţie familială, maistrul de ucenicie este chiar persoana fizică autorizată sau un membru al asociaţiei familiale (art. 3).

Atestarea se realizează de către Ministerul Munci, Solidarităţii Sociale şi Familiei, prin direcţiile de muncă, solidaritate socială şi familie judeţene şi a municipiului Bucureşti, (art. 11) pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de prelungire (art. 12).

Calificările sau ocupaţiile pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă. Ucenicia se organizează pentru nivelurile 1, 2 şi 3 de calificare, pentru acele calificări şi ocupaţii cuprinse în Clasificarea Ocupaţiilor din România, pentru care există standarde de pregătire profesională, respectiv standarde ocupaţionale (art. 14 din Legea nr. 279/2005). Astfel ucenicia organizată prin *nivelul 1 de calificare* asigură pregătirea pentru desfăşurarea unor activităţi profesionale simple (zidari, sudori, dulgheri, tâmplari, croitori etc).

Nivelul 2 de calificare corespunde celor ce se pregătesc pentru a exercita meseriile de lăcătuşi, mecanici, ceasornicari, electricieni, mineri etc. Pentru calificarea în aceste meserii, precum şi pentru cele corespunzătoare nivelului 1, este necesară absolvirea cel puţin a învăţământului general obligatoriu.

Nivelul 3 de calificare este accesibil absolvenţilor de liceu şi asigură formarea în activităţi complexe de tehnicieni mecanici, analişti programatori, instructori, operatori, agenţi etc.[43]

[43] în acest sens a se vedea Anexele nr. 1-3 la Hotărârea Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor ocupaţiilor, meseriilor şi specializărilor pentru care se asigură pregătirea profesională prin învăţământul preuniversitar, precum şi durata de şcolarizare, publicat în M. Of., PI, nr. 625 din 23 august 2002, modificată ulterior, şi Anexa nr. 3 la Strategia pe termen scurt şi mediu pentru formarea profesională continuă, 2005-2010.

A se vedea şi Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, aprobat prin Ordin comun nr. 35/3112/2004 al ministerului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului, publicat în M. Of-, P I, nr. 107 din 4 februarie 2004, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 3533/2006, publicat în M. Of., P I, nr. 488 din 6 iunie 2006; Normele metodologice de aplicare a O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 21 mai 2003, modificată ulterior.

De asemenea, nu există dispoziţii speciale nici cu privire la *suspendarea* contractului în discuţie.

încetarea contractului de ucenicie nu este nici ea reglementată în mod special, însă, art. 3 din Normele metodologice precizează că acest contract încetează în condiţiile prevăzute de Codul muncii. Dar, se impun unele precizări.

Retragerea atestării maistrului de ucenicie nu poate constitui motiv de încetare a contractului respectiv, întrucât acesta nu este parte a acelui contract. într-o asemenea situaţie va fi desemnat un alt maistru. Potrivit art. 9 alin. (1) din Normele metodologice, contractul de ucenicie „poate înceta din iniţiativa angajatorului la data expirării perioadei de probă, atunci când constată că ucenicul nu corespunde procesului de pregătire prin muncă".

Susţinerea financiară a uceniciei. *Angajatorii care încadrează în muncă persoane, în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă, primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, pe perioada derulării contractului de ucenicie, pentru fiecare persoană:*

a) o sumă egală cu 50% din salariul de bază minim brut pe tară, în vigoare;

b) o sumă egală cu contravaloarea lunară a serviciilor de instruire teoretică a ucenicului, fără a putea depăşi 20% din salariul de bază minim brut pe ţară.

Prevederile de mai sus nu se aplică pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie (de cel mult 30 de zile lucrătoare), precum şi pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate.

Suma lunară menţionată se acordă angajatorilor proporţional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum şi pentru perioada concediului anual de odihnă al acestuia (art. 17)[44].

Angajatorii care beneficiază de aceste facilităţi sunt obligaţi să menţină raporturile de muncă pe perioada contractului de ucenicie.

Dacă raporturile de muncă încetează anterior datei expirării contractului, angajatorii sunt obligaţi să restituie, în totalitate, agenţiei

A se vedea Ordinul Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă nr. 486/2006 privind aprobarea Listei calificărilor sau competenţelor pentru care se acordă în anul 2006 sumele prevăzute de art. 17 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, publicat în M. Of., P I, nr. 829 din 9 octombrie 2006.

Formarea profesională a ucenicului cuprinde pregătirea teoretică şi pregătirea practică sau numai pregătirea practică [art. 7 alin. (3)].

Pregătirea teoretică se desfăşoară la un furnizor de formare profesională autorizat, pentru calificarea sau ocupaţia respectivă.

Pregătirea practică se desfăşoară în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competenţelor prevăzute de standardul ocupaţional, respectiv de standardul de pregătire profesională.

Conform dispoziţiilor art. 15 din Legea nr. 279/2005 este interzisă utilizarea ucenicilor la prestarea altor activităţi şi/sau exercitarea altor atribuţii în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică şi practică conform contractului de ucenicie la locul de muncă.

Evaluarea finală a pregătirii teoretice şi practice a ucenicului este organizată de angajator [art. 16 alin. (1)].

Statutul ucenicului. Potrivit prevederilor Legii nr. 279/2005, *statutul de ucenic* conferă persoanei respective toate drepturile şi obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii şi de cea specială.

Ucenicul beneficiază de dispoziţiile legale aplicabile celorlalţi salariaţi în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului său (art. 9).

Astfel, timpul necesar pregătirii sale este inclus în programul normal de muncă, care este de maximum 8 ore pe zi, în regim de 5 zile pe săptămână.

Salariul de bază lunar, stabilit prin contract, este cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară, în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână [art. 7 alin. (5) şi (6)].

Conform art. 12 alin. (1) din Normele metodologice, ucenicul poate fi delegat în următoarele situaţii:

- în cazul delegării maistrului de ucenicie, iar la angajatorul unde este delegat există posibilitatea pregătirii teoretice şi practice a tânărului respectiv;
- în cazul în care raporturile de muncă ale maistrului de ucenicie se suspendă sau încetează, iar angajatorul are posibilitatea să asigure, în continuare, pregătirea ucenicului într-un alt loc de muncă;
- în cazul în care pregătirea teoretică sau practică impune delegarea ucenicului.

Normele interzic detaşarea ucenicului [art. 12 alin. (2)]. Nu există dispoziţii speciale referitoare la situaţia contractului de ucenicie în cazul *transferului întreprinderii.*

pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru şomaj pentru fiecare ucenic, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României, în vigoare la data încetării raporturilor de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc ca urmare a:

- acordului părţilor (art. 55 lit. b din Codul muncii);
- încetării existenţei angajatorului inclusiv în temeiul Legii nr. 85/ 2006 privind procedura insolvenţei;
- constatării nulităţii absolute a contractului (art. 56 lit. e);
- admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane; concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate (art. 56 lit. f);
- concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariatului (art. 65).

Secţiunea a IX-a Studiile universitare de masterat

1. Noţiune

Prin Hotărârea Guvernului nr. 404/2006 au fost reglementate organizarea şi desfăşurarea studiilor universitare de masterat, în conformitate cu prevederile Legii nr. 288/2004 privind organizarea studiilor universitare, precum şi cu dispoziţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calităţii educaţiei (art. I)[45].

Ele reprezintă ciclul II al studiilor universitare şi constituie o etapă pregătitoare obligatorie pentru studiile doctorale şi asigură fie aprofundarea în domeniul studiilor de licenţă sau într-un domeniu apropiat, fie obţinerea de competenţe complementare în alte domenii, precum şi dezvoltarea capacităţilor de cercetare ştiinţifică (art. 3).

2. Organizarea şi admiterea la studiile universitare de masterat

Aceste studii se pot organiza numai de către instituţiile de învăţământ superior acreditate, în cadrul facultăţilor sau departamentelor stabilite prin hotărâre a Guvernului, care oferă studii universitare pentru mai multe cicluri de învăţământ sau numai pentru ciclul II.

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 319 din 10 aprilie 2006. 40

Pentru a le organiza, instituţiile de învăţământ superior trebuie să obţină aprobarea Ministerului Educaţiei şi Cercetării, prin ordin al ministrului, la propunerea Agenţiei Române pentru Asigurarea Calităţii în învăţământul Superior, pe baza evaluării periodice a capacităţii instituţionale de a oferi un mediu integrat de învăţare şi cercetare, la nivel naţional sau internaţional. Conform dispoziţiilor art. 5 alin. (1-3) evaluarea se face la nivelul fiecărei instituţii de învăţământ superior şi facultăţi/departament care organizează studiile, pentru fiecare specializare de studii universitare de masterat, de către Agenţia Română pentru Asigurarea Calităţii în învăţământul Superior, prin proceduri specifice, având la bază un sistem de criterii logistice, profesionale şi ştiinţifice.

La învăţământul de zi, durata normală a studiilor de masterat este de 1-2 ani şi corespunde unui număr de 30 de credite de studiu transferabile pentru un semestru de studiu.

Durata totală cumulată a ciclului I - studii universitare de licenţă şi a ciclului II - studii universitare de masterat trebuie să corespundă obţinerii a cel puţin 300 de credite de studiu transferabile.

Programul de pregătire universitară de masterat se desfăşoară pe baza planului de învăţământ aprobat de senatul universitar şi avizat de Ministerul Educaţiei şi Cercetării.

Studiile de masterat se pot organiza în forma de învăţământ cu frecvenţă, frecvenţă redusă şi la distanţă, durata fiind aceeaşi (art. 15).

Au dreptul să participe la concursul de admitere la studii universitare de masterat:

a) absolvenţii cu diplomă de licenţă ai ciclului I de studii universitare - studiile universitare de licenţă, în concordanţă cu Legea nr. 288/2004 privind organizarea studiilor universitare;

b) absolvenţii cu diplomă de licenţă sau echivalentă a studiilor universitare de lungă durată, obţinută până la absolvirea primei promoţii de studii universitare de licenţă (art. 23, alin. 1).

Admiterea candidaţilor la studii, indiferent de forma de învăţământ în care se organizează, se face prin concurs organizat anual, înainte de începerea anului universitar.

Concursul poate conţine o serie de probe scrise sau/şi orale, specifice domeniului de studiu.

înscrierea la concursul într-un domeniu se poate face indiferent de domeniul în care a fost dobândită diploma de licenţă.

Doctoratul poate fi: ştiinţific şi profesional (alin. 3).

Doctoratul ştiinţific se bazează pe creaţie şi cercetare ştiinţifică avansată, contribuind la dezvoltarea de cunoştinţe, competenţe şi abilităţi cognitive.

Doctoratul ştiinţific se organizează în domeniile cuprinse în următoarele domenii fundamentale: ştiinţe exacte, ştiinţe ale naturii, ştiinţe umaniste, teologie, ştiinţe juridice, ştiinţe sociale şi politice, ştiinţe economice, arhitectură şi urbanism, ştiinţe agricole şi silvice, ştiinţe medicale, ştiinţe inginereşti, ştiinţe militare şi informaţii.

Doctoratul profesional se bazează pe cercetare-analiză ştiinţifică a propriei performanţe profesionale artistice sau sportive a doctorandului, realizată cel puţin de nivel naţional, contribuind astfel la dezvoltarea de cunoştinţe, competenţe şi abilităţi profesionale.

Doctoratul profesional se poate organiza numai în domeniile cuprinse în cele fundamentale: arte, cultură fizică şi sport (art. 3).

2. **Organizarea şi admiterea Ia doctorat**

în conformitate cu dispoziţiile art. 4 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 567/2005 doctoratul se organizează în instituţiile de învăţământ superior aprobate de Ministerul Educaţiei şi Cercetării, pe baza evaluării periodice a capacităţii lor instituţionale de a oferi un mediu integral de învăţare şi cercetare avansată, de nivel naţional sau internaţional.

Evaluarea se face la nivelul fiecărei instituţii pentru fiecare domeniu de doctorat de către o comisie de experţi, pe baza unui sistem de criterii şi a unei metodologii, care se aprobă prin ordin al ministrului educaţiei şi cercetării (alin. 2).

Conducător de doctorat poate fi un profesor universitar, un profesor universitar consultant, un academician sau un cercetător ştiinţific principal gradul I, care are titlul de doctor obţinut în domeniul respectiv.

El se numeşte prin ordin al ministrului educaţiei şi cercetării, la propunerea instituţiei organizatoare de studii universitare de doctorat, cu avizul Consiliului Naţional de Atestare a Titlurilor, Diplomelor şi Certificatelor Universitare, acest aviz fiind acordat pe baza evaluării activităţii didactice şi de cercetare, de relevanţă naţională sau internaţională.

Masterandul şi disertaţia. *Persoana care a fost admisă la studiile universitare de masterat are calitatea de student şi poartă denumirea generică de masterand, pe toată durata ciclului II de studii universitare (art. 18 alin. 1).*

Masterandul înscris la forma de învăţământ cu frecvenţă, având calitatea de student, beneficiază de burse şi drepturi sociale. Bursa de masterat se acordă semestrial (art. 19).

Masteranzii care urmează studiile la forma de învăţământ fără frecvenţă şi sunt salariaţi în administraţia publică, în regiile autonome cu specific deosebit sau în alte unităţi bugetare au dreptul la concedii de studii fără plată (art. 20).

Masteranzii care îndeplinesc toate obligaţiile de studiu şi cercetare prevăzute în contract şi susţin cu succes disertaţia primesc titlul de maşter în domeniul de studiu abordat (art. 21).

Masteratul se încheie cu susţinerea publică a unei disertaţii.

Tema disertaţiei se stabileşte de către conducătorul de disertaţie împreună cu masterandul şi se corelează cu programul de pregătire universitară de masterat, fiind aprobată de conducerea facultăţii sau departamentului în care se desfăşoară studiile universitare de masterat.

Secţiunea a X-a
Doctoratul

1. **Noţiune şi clasificare**

Potrivit art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 567/2005[46], doctoratul constituie ciclul superior de studii universitare, a cărui finalitate este dezvoltarea cunoaşterii prin cercetare ştiinţifică originală. El are două componente, un program de pregătire bazat pe studii universitare avansate şi un program de cercetare ştiinţifică (alin. 2).

[46] Privind organizarea şi desfăşurarea studiilor universitare de doctorat, publicată în M. Of., P I, nr. 540 din 24 iunie 2005, modificată de Hotărârea Guvernului nr. 1169/2005, publicată în M. Of, PI, nr. 902 din 10 octombrie 2005.

[47] Prin Ordinul Ministrului Educaţiei şi Cercetării nr. 4843/2006, publicată în M. Of, PI, nr. 691 din 11 august 2006 au fost prevăzute domeniile pentru studii universitare de doctorat, sistemul de criterii şi metodologia de evaluare a instituţiilor de învăţământ superior pentru aprobarea organizării studiilor universitare de doctorat.

Conducătorul de doctorat îşi desfăşoară activitatea didactică şi de cercetare în instituţia de învăţământ superior care 1-a propus sau în instituţii care formează consorţii cu respectiva instituţie organizatoare.

Durata ciclului de studii universitare de doctorat este, de regulă, de 3 ani, în situaţii speciale, durata poate fi prelungită cu 1-2 ani.

Doctoratul se desfăşoară pe baza unui contract de studii doctorale încheiat între doctorand, conducătorul de doctorat şi instituţia organizatoare.

In acest contract, sunt prevăzute drepturile şi obligaţiile fiecărei părţi implicate în ciclul de studii universitare de doctorat, astfel încât să fie realizate cerinţele de asigurare a calităţii [art. 8 alin. (1)]. Studiile universitare de doctorat se pot organiza în forma de învăţământ cu frecvenţă şi fără frecvenţă.

Admiterea la studii universitare de doctorat se face prin concurs organizat anual de instituţia de învăţământ, de regulă, înainte de începutul anului universitar.

Concursul conţine o serie de probe specifice domeniului de studiu respectiv şi un examen de competenţă lingvistică pentru o limbă de circulaţie internaţională.

3. **Teza de doctorat**

Conform art. 28 din H.G. nr. 567/2005 teza de doctorat trebuie să evidenţieze elementele de originalitate specifice domeniului abordat, precum şi modalităţile de analiză şi recunoaştere valorică.

Teza de doctorat finalizată este supusă unei analize preliminare în cadrul catedrei de specialitate sau al colectivului de cercetare, înainte de a fi propusă evaluării de către membrii comisiei de doctorat [art. 29 alin. (3)].

Comisia de doctorat este alcătuită din preşedinte, conducătorul de doctorat şi trei referenţi oficiali, dintre care cel puţin doi îşi desfăşoară activitatea în afara instituţiei organizatoare respective.

Teza de doctorat se susţine în şedinţă publică în faţa comisiei de doctorat (art. 33), care se constituie într-o dezbatere ştiinţifică şi profesională la care participă doctorandul, membrii comisiei şi specialiştii aflaţi în sală (art. 34).

Conferirea titlului de doctor se face prin ordin al ministrului educaţiei şi cercetării, la propunerea Consiliului Naţional de Atestare a Titlurilor, Diplomelor şi Certificatelor Universitare (art. 37).

Secţiunea a XI-a Concediile pentru formare profesională

1. **Reglementare. Categorii**

Potrivit art. 149-153 din Codul muncii sunt reglementate concediile pentru formare profesională.

Acordarea acestor concedii se justifică doar în situaţia în care cursurile de pregătire profesională se desfăşoară la iniţiativa salariaţilor, nu şi atunci când ele au loc la solicitarea angajatorului.

In situaţia în care salariatul urmează formarea profesională la propunerea angajatorului, nu se pune problema concediului, deoarece stagiul sau cursul de formare profesională este inclus în programul de muncă, inclusiv timpul necesar pregătirii teoretice şi susţinerii examenelor pe parcurs sau la sfârşitul perioadei respective.

Sunt două categorii de concedii pentru formare profesională prevăzute de art. 149 din Codul muncii ce se acordă la iniţiativa salariaţilor: concedii fără plată şi concedii cu plată.

2. **Concediul fără plată**

Se acordă, la cererea salariatului care urmează o formă de pregătire profesională la iniţiativa sa.[48]

întrucât legea nu prevede durata unui atare concediu, este evident că acesta corespunde duratei cursurilor şi a celei necesare desfăşurării verificărilor (examenelor) finale etc.

Pe durata concediului fără plată pentru formare profesională, salariatul beneficiază de toate drepturile cuvenite în timpul muncii efective, altele decât salariul (art. 153 din Codul muncii).

[48] Dreptul la acest concediu este prevăzut şi de art. 20 din Hotărârea Guvernului nr. 404/2006 privind organizarea şi desfăşurarea studiilor universitare de masterat, care prevede: „masteranzii care urmează studiile la forma de învăţământ fără frecvenţă şi sunt salariaţi în administraţia publică, în regiile autonome cu specific deosebit sau în alte unităţi bugetare au dreptul la concedii de studii fără plată, potrivit legislaţiei în vigoare."

CAPITOLUL II CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Secţiunea I Noţiunea şi specificul contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă este acea convenţie în temeiul căreia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care, la rândul său, se obligă să plătească remuneraţia, denumită salariu, şi să asigure condiţii adecvate desfăşurării activităţii, menţinerii securităţii şi sănătăţii în muncă[1].

Potrivit art. 10 din Codul muncii contractul individual de muncă este „contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumită salariu".

Contractul individual de muncă se caracterizează prin următoarele:

a) **Este act juridic bilateral.** Contractul individual de muncă este un act juridic bilateral deoarece nu poate avea, ca regulă, decât două părţi: cel ce prestează munca - salariatul - şi cel ce angajează - angajatorul.

Spre deosebire de alte contractele civile şi comerciale care pot avea, uneori, o pluralitate de creditori şi debitori, părţile contractului individual de muncă sunt formate fiecare dintr-un singur subiect de drept[2].

' Al. Ţiclea, *Dreptul muncii. Contractul individual de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 6.

[2] Vezi Gh. Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil,* ediţia a VUI-a revăzută şi adăugită de M. Nicolae şi P. Truşcă, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2003, p. 133: „O parte a actului juridic poate fi formată dintr-o persoană, din două ori mai multe persoane, deci nu trebuie pus semnul identităţii între noţiunea de parte şi de persoană".

3. **Concediul cu plată**

Conform dispoziţiilor art. 152 din Codul muncii astfel cum a fost modificate prin O.U.G. nr. 65/2005 concediul cu plată este un drept *al salariatului în cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea salariatului la formarea profesională.*

Durata acestui concediu, este de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Angajatorul poate însă acorda un concediu cu plată de 30 de zile sau chiar mai mare fie din iniţiativa sa, fie la solicitarea salariatului.

Perioada în care salariatul beneficiază de concediu se stabileşte de comun acord cu angajatorul.

Pe perioada concediului de studii salariatul are dreptul la o indemnizaţie stabilită ca în cazul concediului de odihnă (art. 145).

Art. 153 din Cod mai prevede că durata concediului de formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului anual de odihnă. Prin urmare, acest din urmă concediu nu este afectat de concediul de studii.

Salariatul este întotdeauna o *persoană fizică* care se obligă să presteze o anumită activitatea în baza unui contract individual de muncă.

Angajatorul poate fi, în funcţie de cazul concret, o *persoană fizică* sau *juridică,* care utilizează forţa de muncă a salariatului şi beneficiază de rezultatele acesteia în schimbul unei remuneraţii.

De la regula existenţei doar a două părţi, formate fiecare dintr-o persoană există excepţii[3], cum ar fi în cazul activităţilor desfăşurate în cadrul unei gospodării, când personalul casnic desfăşoară munca pentru ambii soţi, chiar dacă contractul individual de muncă s-a încheiat cu unul singur dintre soţi[4].

b) **Este un contract consensual.** Contractul individual de muncă are caracter consensual *(solo consensu)* deoarece se încheie prin simplul acord de voinţă al părţilor, nefiind obligatorie forma scrisă pentru formarea valabilă a contractului. Caracterul consensual rezultă din prevederile art. 16 alin. 1 din Codul muncii. Potrivit dispo ziţiilor acestuia contractul individual de muncă se încheie ca urmare a consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Contract individual de muncă este guvernat de principiul consensualismului, forma scrisă cerută de către lege fiind necesară doar *ad probationem.*

c) **Este contract sinalagmatic.** Contractul individual de muncă dă naştere la drepturi şi obligaţii reciproce şi interdependente între părţi, cauza juridică a obligaţiei uneia dintre ele fiind obligaţia reciprocă a celeilalte, fiecare dintre părţi având, concomitent, faţă de cealaltă parte, atât calitatea de debitor cât şi pe cea de creditor. Angajatorul este obligat să plătească remuneraţia şi să asigure materii prime etc. şi să respecte normele de protecţie a muncii iar salariatul este obligat să desfăşoare munca la care s-a obligat.

d) **Este contract cu titlu oneros[5], comutativ[6].** în baza contractului individual de muncă fiecare parte procură celeilalte un folos

[3] I.T. Ştefanescu, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 295-296.

[4] în baza mandatului tacit reciproc.

[5] Art. 945 Cod civil „Contractul oneros este acela în care fiecare parte voieşte a-şi procura un avantaj"; Gh. Beleiu, *op. cit.,* p. 133: „Este cu titlu oneros acel act juridic civil în care în schimbul folosului patrimonial procurat de o parte celeilalte, se urmăreşte obţinerea altui folos patrimonial".

[6] Art. 947 Cod civil „Contractul cu titlu oneros este comutativ, atunci când obligaţia unei părţi este echivalentul obligaţiei celeilalte."; Gh. Beleiu, *op. cit.,* p. 134: „Este comutativ acel act cu titlu oneros la a cărui încheiere părţile cunosc existenţa şi întinderea obligaţiilor lor". 48

patrimonial, urmărind obţinerea altui folos patrimonial, în schimbul primului, şi sunt cunoscute, încă de la încheierea contractului, existenţa şi întinderea obligaţiilor reciproce ale părţilor. Angajatorul urmăreşte, spre exemplu, dacă este societate comercială să-şi îndeplinească obiectul de activitate cu consecinţa obţinerii de beneficii iar salariatul urmăreşte să obţină în schimbul muncii o remuneraţie.

e) **Este contract cu executare succesivă.** Executarea con tractului individual de muncă se realizează în timp. Drept consecinţă, în cazul neexecutării sau al executării necorespunzătoare de către una din părţi a obligaţiei ce îi revine, sancţiunea va fi desfiinţarea convenţiei numai pentru viitor - ex. nune, nu şi pentru trecut, retroactiv - ex. tune -, ca în cazul rezoluţiunii. O altă consecinţă a acestui caracter este faptul că nulitatea nu îşi va produce efectele retroactiv, executarea fiind ireversibilă.

Salariatul se angajează să presteze munca pe toată durata de existenţă a contractului iar angajatorul se angajează să plătească o remuneraţie, la numite intervale de timp determinate, în schimbul muncii.

f) **Este contract *intuitu personae.*** Contractul individual de muncă este încheiat, cu privire la fiecare dintre părţile sale, *intuitu personae.* Deoarece obiectul contractului constă într-un fapt personal al debitorului este evident că angajatorul va avea în vedere la încheierea acestuia calităţile profesionale şi personale ale persoanei pe care o va angaja. Aşa fiind, salariatul nu îşi va putea îndeplini obligaţiile con tractuale prin intermediul sau cu ajutorul altor persoane şi, totodată, nu este posibilă transmiterea obligaţiei prin acte *morţiş causa.*

Salariatul, de regulă, caută să se angajeze având în vedere obiectul de activitate al celeilalte părţi, condiţiile de plată şi desfăşurare a muncii pe care le doreşte cât mai avantajoase, astfel, contractul individual de muncă fiind încheiat *intuitu personae* şi în privinţa angajatorului.

Ca şi consecinţă a acestui caracter juridic, moartea salariatului atrage încetarea de plin drept a convenţiei[7] (art. 56 lit. a din Codul muncii).

g) **Este contract constitutiv de drepturi.** Sunt constitutive de drepturi acele contracte care au ca obiect constituirea unor drepturi şi care produc efecte, de regulă, din momentul încheierii lor, determinând

[7] I. Dogaru, *Contractul. Consideraţii teoretice şi practice,* Editura Scrisul Românesc. Craiova, 1983, p. 238.

constrâns direct, *mânu militari* sau indirect, prin daune cominatorii . Jurisprudenţa a statuat ca fiind inadmisibilă acţiunea în obligarea debitorului la prestarea unei meserii (de fierar-betonist) în favoarea unei societăţi de construcţii[13], excepţie neexaminată de instanţa de apel care, fără nicio argumentare, a desfiinţat sentinţa şi a trimis cauza la prima instanţă pentru examinarea fondului, soluţie casată în recurs.[14]

i) **Poate fi afectat de un termen.** Contractul individual de muncă poate fi afectat de un termen cert. Termenul este un eveniment viitor şi sigur ca realizare, până la care este amânată fie începerea, fie încetarea exerciţiului drepturilor subiective şi executării obligaţiilor civile.[15] După criteriul efectului său, termenul este de două feluri: suspensiv *{dies a quo)* şi extinctiv *(dies ad quem).* Suspensiv este acel termen care amână începutul exerciţiul dreptului subiectiv şi executării obligaţiei corelative, până la împlinirea lui. Extinctiv este acel termen care amână stingerea exerciţiului dreptului subiectiv şi executării obligaţiei corelative, până la împlinirea lui.

După criteriul cunoaşterii sau nu a datei împlinirii sale, termenul este de două feluri: cert *{dies certus an et quando)* şi incert *{dies certus an et incertus quando).* Cert este termenul a cărui împlinire este cunoscută. Incert, este termenul a cărui împlinire nu este cunoscută, ca dată calendaristică.

Astfel, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată (implicit şi al contractului de muncă temporară) suntem în prezenţa unor termene extinctive deoarece până la împlinirea termenului pentru care s-a încheiat contractul, acesta îşi va produce toate efectele sale iar la împlinirea termenului, aceste efecte să înceteze.

De asemenea, contractul individual de muncă poate fi afectat de un termen suspensiv cert, cum este situaţia în care acesta a fost încheiat la o dată anterioară celei de la care va începe să-şi producă efectele în persoana salariatului şi a angajatorului. De exemplu, pentru

* D. Alexandresco, *Explicaţiune teoretică şi practică a dreptului civil român,* voi. VI, Iaşi, 1900, p. 331-332.

[13] Jud. Câmpulung Moldovenesc, sent. civ. nr. 3275/1996, publicată în *Sinteză teoretică a jurisprudenţei instanţelor din circumscripţia Curţii de Apel Suceava în domeniile dreptului civil şi dreptului procesual civil* de P. Perju, în „Dreptul" nr. 7/1998, p. 65.

[14] C. A. Suceava, secţ. civ., dec. nr. 1153/1997, *ibidem.*

[15] Gh. Beleiu, *op. cit.,* p. 165.

o situaţie juridică nouă între părţi . Ca urmare a acestei negocieri se naşte un raport juridic de muncă, deci drepturi şi obligaţii, inexistente până la acest moment, pentru părţile contractante, salariat şi angajator.

h) **Implică obligaţia de „a *face".*** Prin contractul individual de muncă, atât salariatul, cât şi angajatorul îşi asumă o obligaţie de *„a face".* Obligaţia de a face este îndatorirea ce revine subiectului pasiv de a efectua o lucrare, şi, în general, orice prestaţie pozitivă în afara acelora care se încadrează în noţiunea de a da (a constitui sau a transmite un drept real oarecare).

Este, în general, admis că obligaţia de „a face", care are un caracter personal, adică cea care prin obiectul său pune în joc calităţile ireductibile individuale ale debitorului, este singura supusă regulii înscrise în art. 1075 Cod civil potrivit căreia: „orice obligaţie de a face sau de a nu face se schimbă în dezdăunări, în caz de neexecutare din partea debitorului"[9]. în literatura de specialitate s-a precizat, cu privire la acest aspect că, în cazul obligaţiilor de a face contractate *intuitu personae* - aşa cum este şi obligaţia salariatului de a presta munca -, „în caz de refuz al debitorului, creditorul nu poate urmări şi obţine executarea silită.. ."[10].

Prevederile art. 1077 din Codul civil, potrivit cărora: „nefiind îndeplinită obligaţia de a face, creditorul poate asemenea să fie autorizat de a o aduce el la îndeplinire, cu cheltuiala debitorului" nu se aplică obligaţiei salariatului de a presta munca la care s-a obligat datorită faptului că aceasta ar presupune dezinteresul creditorul ca lucrarea să fie executată de debitor în persoană, lucrarea putând fi utilă chiar fiind executată de altul.[11] A accepta o altă soluţie înseamnă a obliga pe cineva la muncă forţată, ceea ce ar contraveni dispoziţiilor art. 42 din Constituţia României. Această obligaţie a salariatului se transformă în daune, fără a fi de conceput şi posibil ca debitorul să fie

[8] C. Stătescu, C. Bîrsan, *Teoria generală a obligaţiilor,* Editura AH, Bucureşti, 2000, p. 36; T. R. Popescu, P. Anca, *Teoria generală a obligaţiilor,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1968, p.'51; M. Toma, *Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor,* Editura Argument, Bucureşti, 2000, p. 40.

[9] D. M. Fruth-Oprişan, *Executarea în natură a obligaţiilor de a face,* în „Revista română de drept" nr. 8/1986, p. 7-19.

[10] C. Hamangiu, I. Rosetti-Bălănescu, Al. Băicoianu, *Tratat de drept civil român,* voi. II, Editura ALL, Bucureşti, 1997, par. 715, p. 326.

[1] *Ibidem,* par. 715, p. 326-327.

desfăşurarea unor activităţi în agricultură, contractul individual de muncă va fi încheiat înaintea începerii desfăşurării activităţilor respective, sau pentru munca ce va fi prestată în sezonul estival, contractele individuale de muncă vor fi încheiate înaintea începerii acestuia.

Contractul individual de muncă nu va putea fi afectat de un termen suspensiv incert întrucât obligaţia salariatului este o obligaţie de mijloace, fără însă ca însuşi rezultatul urmărit să fie scopul obligaţiei sale, obiectul lui fiind prestarea muncii şi nu rezultatele ei[16].

j) **Nu poate fi afectat de o condiţie.** Contractul individual de muncă nu poate fi afectat de o condiţie. Condiţia este un eveniment viitor şi nesigur ca realizare, de care depinde existenţa actului juridic[17]. Potrivit art. 1019 din Codul civil „Condiţia rezolutorie este acea care supune desfiinţarea obligaţiei la un eveniment viitor şi incert". Este suspensivă acea condiţie de a cărei îndeplinire depinde naşterea actului juridic (art. 1017 din Codul civil). Contractului individual de muncă nu poate fi încheiat sub condiţie suspensivă, naşterea efectelor sale neputând depinde de un eveniment viitor şi incert, şi nici sub condiţie rezolutorie date fiind obiectul şi cauza acesteia.

k) **Este un *act juridic de drept al muncii,*** adică o manifestare de voinţă a două persoane în scopul naşterii unui raport juridic de muncă.

încheierea contractului este guvernată de *principiul autonomiei de voinţă,* părţile fiind libere să încheie ori nu această convenţie, să stabilească conţinutul (clauzele) convenţiei în limitele legii şi moralei[18], într-adevăr, potrivit dispoziţiilor art. 5 din Codul civil: „Nu se poate deroga prin convenţii sau dispoziţii particulare, la legile care interesează ordinea publică şi bunele moravuri". Libertatea contractuală a părţilor este restrânsă, în sensul că, dacă la negocierea unui contract civil părţile pot să renunţe, să tranzacţioneze sau să limiteze drepturile pe care le au, cu ocazia negocierii şi încheierii contractului individual de muncă această disponibilitate este diminuată, fiind interzis, prin dispoziţiile art. 38 din Codul muncii, ca salariaţii să renunţe „la drepturile ce le sunt

S. Ghimpu, I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat,* voi. II, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1979, p. 171.

[17] Gh. Beleiu, *op. cit.,* p. 185.

[18] I. Albu, *Libertatea contractuală,* în „Dreptul" nr. 3/1993, p. 29 şi urm.; M. Volonciu, *Libertatea muncii, principiu fundamental al dreptului muncii,* în „Studii de drept românesc" nr. 3-4/1991, p. 150.

recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate".

Secţiunea a lUa încheierea contractului individual de munca

1. Clasificarea condiţiilor la încheierea contractului individual de muncă

Pentru a fi valabil încheiat, orice contract - deci şi contractul individual de muncă - trebuie să întrunească cerinţele prevăzute de art. 948 din Codul civil: capacitatea părţilor de a contracta, prin consimţământul lor, un obiect determinat şi o cauză licită.

Importanţa condiţiilor generale de valabilitate ale contractului individual de muncă rezidă din valorile apărate prin instituirea sancţiunilor aplicabile în cazul nerespectării acestor condiţii. încheierea contractelor individuale de muncă presupune şi îndeplinirea unor condiţii specifice, alături de cele comune tuturor contractelor.

Condiţiile specifice sunt:

- certificatul medical şi avizul psihologic;
- verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale celui care solicită angajarea. Această verificare constă în concurs (examen) şi/sau perioadă de probă;
- condiţiile de studii;
- vechimea în muncă;
- repartizarea în muncă;
- avizul prealabil.

Aceste condiţii mai pot fi clasificate:

a) condiţii de fond şi condiţii de formă;

b) condiţii anterioare, concomitente sau subsecvente încadrării, de exemplu depunerea jurământului, starea de sănătate;

c) condiţii esenţiale, de a căror îndeplinire depinde însăşi validitatea contractului individual de muncă, şi condiţii neesenţiale, care, deşi sunt prevăzute de lege, în considerarea utilităţii lor nu determină totuşi însăşi existenţa actului juridic.

2. Capacitatea juridică a persoanei ce urmează a fi încadrată

Drept consecinţă a caracterului *intuitu personae* al contractului de muncă pentru ca persoana fizică să fie subiect de drept, deci pentru

16 ani au capacitate restrânsă de drept al muncii care se întregeşte prin acordul prealabil al părinţilor sau al reprezentanţilor legali[22].

încadrarea în muncă a tinerilor cu vârsta între 15 şi 16 ani se poate face cu acordul părinţiilor sau al reprezentanţilor legali, dar numai pentru munci potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele lor, criterii ce se regăseau şi în reglementările anterioare, la aceştia adăugându-se şi condiţia ca prin activităţile ce vor fi desfăşurate de către aceştia să nu le fie periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională (art. 13 alin. 2 din Codul Muncii).

Art. 13 alin. 2 din Codul muncii, referindu-se la acordul părinţilor, subliniază că acesta trebuie dat de ambii părinţi. Se respectă astfel principiul egalităţii părinţilor. încuviinţarea trebuie dată de către ambii părinţi pentru că, potrivit art. 98 alin. 1 din Codul familiei, măsurile privind persoana minorului se iau de către părinţi de comun acord, cu excepţia situaţiilor deosebite prevăzute de art. 98 alin. 2 din Codul familiei - când unul dintre părinţi a decedat, este decăzut din drepturile părinteşti, pus sub interdicţie sau se află în imposibilitate, din orice împrejurare, de a-şi manifesta voinţa.

Dacă între părinţi nu se realizează acordul, hotărârea cu privire la încuviinţarea încheierii contractului de muncă se ia de către autoritatea tutelară[23].

Părinţii sau reprezentanţii legali, pentru a-şi da încuviinţarea, trebuie să analizeze condiţiile, conţinutul şi consecinţele încheierii contractului, felul muncii prestate, precum şi dacă activitatea ce va fi desfăşurată este potrivită cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele minorului şi în interesul dezvoltării ulterioare a acestuia[24] şi să nu dăuneze sănătăţii, securităţii sau moralităţii copilului.

încuviinţarea trebuie să fie prealabilă încheierii contactului de muncă sau concomitentă cu această încheiere. în situaţia în care părinţii sau reprezentanţii legali au luat cunoştinţă ulterior de încheierea contractului, ei pot să îşi dea această încuviinţare, ea face ca un astfel de contract să fie valabil deoarece corespunde intereselor minorului[25]. De asemenea, este necesar ca încuviinţarea să fie specială, adică să se refere expres la un anumit contact de muncă. Ea trebuie dată ori de câte ori

S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 136; T. Ionaşcu, *op. cit.,* p. 164-165.
Art. 99 din Codul familiei.
M. Florescu, *op. cit.,* în „Studii şi cercetări juridice" nr. 1/1969, p. 83.
Ibidem, p. 85.

a încheia un contract de muncă nu este suficientă capacitatea de folosinţă, ci ea trebuie să dispună şi de capacitatea de exerciţiu, cele două laturi ale capacităţii fiind indisolubil legate între ele. Privitor la salariat se au în vedere calităţile şi aptitudinile necesare desfăşurării muncii la care acesta se obligă, pregătirea sa, obiectul contractelor constând într-un fapt personal al debitorului; munca este o activitate personală ce nu poate fi îndeplinită prin reprezentant sau cu ajutorul altor persoane.

Capacitatea juridică în dreptul muncii începe la vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă, atât în privinţa dreptului de muncă, cât şi în privinţa exerciţiului acestui drept. Datorită specificului pe care-1 prezintă, capacitatea juridică în dreptul muncii poate fi privită ca unică, disocierea ei în capacitate de folosinţă şi capacitate de exerciţiu neprezentând interes[19].

Persoana fizică dobândeşte capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani (art. 13 alin. 1 din Codul muncii). Se prezumă că la vârsta de 16 ani omul are capacitate biopsihică de muncă[20], maturitate fizică şi psihică suficient de dezvoltată pentru a intra într-un raport de muncă, maturitate fizică ce îi permite să muncească, să-şi angajeze forţa de muncă în schimbul unui salariu, iar cea psihică care îi îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de dezvoltat, să se conducă singur în viaţa sa juridică, să încheie un contact de muncă fără a avea nevoie de încuviinţarea ocrotitorilor legali, să-şi asume drepturile şi obligaţiile pe care acest contract le presupune.

In consens cu reglementările internaţionale, art. 45 alin. 4 din Constituţie a ridicat vârsta minimă de încadrare în muncă de la 14 ani la 15 ani, regulă preluată şi în art. 13 alin. 3 din Codul muncii.

începând cu vârsta de 15 ani şi până la 16 ani, legea (art. 13 alin. 2 din Codul muncii) recunoaşte persoanei o capacitate de muncă parţială, ceea ce determină recunoaşterea capacităţii restrânse de a se angaja în muncă[21].

Reglementările privitoare la încadrarea în muncă a minorilor (art. 13 alin. 2 din Codul muncii) stabilesc că *minorii de J 5 până la*

[19] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 136.

[20] S. V. Stănoiu, *op. cit.,* p. 172; S. Ghimpu, *op. cit.,* în „Studii şi cercetări juridice" nr. 2/1966, p. 336.

[21] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 136; T. Ionaşcu, *op. cit.,* p. 164-165.

minorul încheie un astfel de contract, deci pentru fiecare contract în parte. încuviinţarea trebuie să fie şi expresa, adică să aibă o formă neechivocă, clară şi precisă, ea neputând să fie prezumată.

La încheierea contractului de muncă se face menţiunea despre acord, iar părinţii (sau reprezentanţii legali) ai minorului vor semna şi ei contractul alături de copil[26]. Acordul părinţilor completează voinţa minorului cu vârsta între 15 şi 16 ani, nu o înlocuieşte[27]. Lipsa încuviinţării va atrage nulitatea absolută (art. 57 alin. 1 din Codul muncii), dar remediabilă a contractului de muncă încheiat de tânărul în vârstă de 15-16 ani[28] (art. 57 alin. 3 din Codul muncii).

Acordul poate fi retras, caz în care contractul de muncă încetează de drept (art. 56 lit. k din Codul muncii). Legea nu precizează, exceptând situaţia nerespectării condiţiilor impuse prin alin. 2 al art. 13 din Codul muncii - care sunt de altfel generale -, care sunt motivele pentru care retragerea acordului nu va fi considerată ca abuzivă, rămânând ca justeţea acesteia să fie apreciată de către instanţa de judecată.

Nu pot încheia un contract de muncă minorii în vârstă de până la 15 ani (art. 13 alin. 2 din Codul muncii) şi nici persoanele puse sub interdicţie din cauza alienaţi ei sau debilităţii mintale (art. 13 alin. 4 din Codul muncii), chiar dacă au peste 16 ani, întrucât acestea nu dispun de capacitatea de exerciţiu şi le lipseşte deci discernământul. în plus, copiii de până la 15 ani nu au nici capacitate biologică de muncă. Cele două categorii de persoane se află în incapacitate generală de a se încadra în muncă, sancţiunea fiind, în cazul încheierii unui contract de muncă, nulitatea absolută. Din cele prezentate anterior rezultă că vârsta minimă de încadrare în muncă este de 15 ani.

în legătură cu încuviinţarea care trebuie dată de părinţi pentru minorii în vârstă de 15 ani, o problemă ridică prevederea art. 4 alin. 2 din Codul familiei: „pentru motive temeinice, se poate încuviinţa căsătoria femeii care a împlinit 15 ani". Astfel, odată căsătorită, femeia în vârstă de 15 ani dobândeşte capacitate deplină de exerciţiu,

[26] O lacună a modelului-cadru al contractului individual de muncă aprobat prin Ordinul nr. 64/2003 al ministrului muncii şi securităţii sociale este lipsa datelor de identificare şi a semnăturii părinţilor sau ale reprezentanţilor legali ai minorului.

[27] I.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 2003, p. 300.

[28] I.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 2000, p. 105; S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.,* p. 176. 56

de aici rezultând faptul că încuviinţarea părinţii lor care trebuie dată pentru încheierea unui contract individual de muncă nu mai este necesară, deoarece ea, în virtutea acestei capacităţi depline de exerciţiu, poate încheia acte de dispoziţie. De aici se poate naşte o altă întrebare: Ce se întâmplă cu femeia minoră, căsătorită de la vârsta de 15 ani, dar a cărei căsătorie este anulată (putativă sau anulabilă)?

Pe de o parte, datorită faptului că ea dobândeşte capacitate de exerciţiu deplină, poate încheia fără acordul părinţilor un contract individual de muncă. Această capacitate încetează din momentul în care hotărârea judecătorească de declarare a nulităţii căsătoriei rămâne definitivă, în conformitate cu dreptul comun. Drept consecinţă, contractul încheiat ar trebui să fie desfiinţat ca urmare a efectului retroactiv al nulităţii. Dar, acest contract este un contract de drept al muncii[29] şi presupune o prestaţie succesivă, ceea ce constituie o excepţie de la regula impusă de dreptul comun în materia contractelor. Rezultă că efectele contractul pe trecut rămân valabile iar încuviinţarea părinţilor trebuie dată la momentul în care hotărârea judecătorească rămâne definitivă.

Pe de altă parte, în conformitate cu art. 13 alin. 2 din Codul muncii are nevoie de acordul prealabil al părinţilor pentru încheierea unui astfel de contract. De asemenea, interesele minorului cer o astfel de încuviinţare pentru încheierea contractului.

Din punctul nostru de vedere, pentru încheierea unui astfel de contract de către femeia minoră, căsătorită de la vârsta de 15 ani, este necesară încuviinţarea părinţilor, tocmai pentru a fi înlăturate aceste impedimente care pot apare .

3. **Incompatibilităţi Ia încadrarea în muncă**

Restrângerile vizând încheierea unui anumit contract presupun un motiv întemeiat şi special spre a putea fi consacrat de lege. Efectul existenţei unei situaţii de incompatibilitate se transpune într-o imposibilitate legală de a încheia contractul respectiv. încălcarea unei

S. Ghimpu, *Aspecte teoretice şi practice privind nulitatea contractului de muncă,* în „Revista română de drept" nr. 5/1968, p. 34.

[30] Facem trimitere la norma de drept penal, care reprezintă o normă specială, derogatorie de la dreptul comun, şi care presupune acelaşi lucru dar pe alt plan.

Potrivit art. 17 din Ordonanţa Guvernului nr. 22/1999 privind administrarea porturilor şi serviciile în porturi[35]: „Poate fi muncitor portuar orice persoană care a împlinit vârsta de 18 ani şi este aptă din punct de vedere al sănătăţii..."

Numai pentru persoanele care au împlinit vârsta de 18 ani, potrivit art. 1 alin. 1 lit. b din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic[36], pot fi admise în Corpul silvic.

Potrivit art. 2 alin. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 305/2001 privind atestarea şi utilizarea ghizilor de turism[37], „profesia de ghid de turism poate fi exercitată de cetăţeni români în vârstă de cel puţin 18 ani".[38]

Art. 2 lit. a din Normele Metodologice privind condiţiile de încadrare, drepturile şi obligaţiile asistentului personal al persoanei cu handicap[39], precizează că poate fi încadrată cu contract individual de muncă în funcţia de asistent personal persoana care are vârsta minimă de 18 ani împliniţi.

Potrivit pct. 3.9. din Normele privind organizarea posturilor de salvare şi a posturilor de prim ajutor pe plaje şi în ştranduri[40] impune vârsta minimă (18 ani) şi vârsta maximă (35 de ani) pentru încadrarea personalului de salvare.

Art. 39 lit. a din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor şi protecţia persoanelor[41] prevede că persoana care urmează să îndeplinească atribuţii de pază sau protecţie trebuie să aibă vârsta de cel puţin 18 ani.

O altă incompatibilitate din această categorie este cea impusă de art. 26 alin. 2 al Ordonanţei Guvernului nr. 69/1997 privind bursele de

[35] Republicată în Monitorul Oficial nr. 69 din 3 februarie 2003.

[36] Publicată în Monitorul Oficial nr. 238 din 30 mai 2000, modificată şi completată prin Legea nr. 427/2001 pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 59/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 406 din 23 iulie 2001.

[37] Publicată în Monitorul Oficial nr. 140 din 21 martie 2001.

[38] Art. 5 prevede posibilitatea utilizării ghizilor de turism în baza unui contract individual de muncă sau a unei convenţii civile de prestări de servicii.

[39] Aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 427/2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 232 din 7 mai 2001.

[40] Aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1021/2002, publicată în Monitorul Oficial nr. 711 din 30 septembrie 2002.

[41] Publicat în Monitorul Oficial nr. 525 din 22 iulie 2003.

incompatibilităţi atrage nulitatea absolută a contractului respectiv, iar în situaţia în care incompatibilitatea intervine ulterior încheierii valabile a contractului, continuarea executării acestuia devine imposibilă.

Unul din aspectele cele mai importante în legătură cu incompatibilitatea are în vedere că aceasta nu se prezumă, nu poate fi dedusă prin analogie şi nici nu poate fi extinsă, fiind reglementată în mod expres şi restrictiv de lege sau un alt act normativ, operând numai în cazurile şi perioadele de timp prevăzute de acestea[31].

Pentru că incompatibilităţile nu pot fi extinse, persoana care nu poate presta o anumită activitate poate presta orice altă activitate dacă nu există cazuri de incompatibilitate având, prin urmare, în afara restricţiei precis determinate, dreptul de a munci acolo unde doreşte şi îndeplineşte condiţiile de angajare.

întrucât prevederile legale au caracter imperativ, părţile contractului individual de muncă nu pot deroga de la ele sub sancţiunea nulităţii convenţiei în cauză[32].

Sunt incompatibilităţi la încheierea contractului individual de muncă:

a) *Incompatibilităţi referitoare la vârstă.*

Pentru anumite activităţi nu se pot încheia contracte individuale de muncă de către persoanele care nu îndeplinesc condiţia de vârstă.

Prin prevederile art. 12 şi 6 ale Convenţiei nr. 180 din 22 octombrie 1996 a O.I.M. privind durata muncii navigatorilor şi echipajul navelor[33] se impun următoarele limite minime: „Nici o persoană care nu a împlinit vârsta de 16 ani nu va lucra pe o navă" şi „nici un navigator care nu a împlinit vârsta de 18 ani nu va lucra noaptea[34]. Această prevedere nu este nevoie să fie aplicată în cazul în care instruirea efectivă a tinerilor navigatori cu vârste cuprinse între 16 şi 18 ani, conform programelor şi planurilor stabilite, ar fi diminuată."

[31] *Ibidem.*

I.T. Ştefănescu, *Contractul individual de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 23.

[33] Ratificată prin Ordonanţa Guvernului nr. 16/2000 privind ratificarea unor convenţii adoptate de Organizaţia Internaţională a Muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 34 din 28 ianuarie 2000.

[34] Noapte înseamnă o perioadă de cel puţin 9 ore consecutive, incluzând intervalul dintre miezul nopţii şi ora 5,00 dimineaţa.

mărfuri , pentru obţinerea certificatului de atestare, deci şi pentru angajare în muncă, solicitantul trebuie să aibă vârsta minimă de 21 de ani.

Potrivit art. 19 din Hotărârea Guvernului nr. 251/1999 privind condiţiile de autorizare, organizare şi exploatare a jocurilor de noroc[43] nu se acordă licenţă în situaţia în care administratorul şi/sau directorul executiv nu a împlinit vârsta de 23 de ani, ceea ce reprezintă practic impunerea acestei limite minime pentru încadrarea acestora.

Membrii Consiliului de Administraţie al Casei Naţionale de Asigurări şi cei ai consiliilor de administraţie ale caselor de asigurări de sănătate judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, trebuie, potrivit art. 10 alin. 1 lit. d din Ordinul nr. 37 privind aprobarea Statutului Casei Naţionale de Asigurări de Sănătate , să aibă cel puţin 25 de ani. Aceeaşi limită minimă de vârstă este impusă, prin prevederile Instrucţiunilor privind autorizarea profesorilor de legislaţie rutieră şi a instructorilor de conducere auto[45], şi persoanelor care solicită eliberarea atestatului de profesor de legislaţie rutieră sau de instructor de conducere auto.

b) *Incompatibilităţi vizând ocrotirea sănătăţii şi protecţia tinerilor şifemeilor.*

Toate măsurile de protecţie în favoarea femeilor şi a tinerilor au ca suport dorinţa legiuitorului de a-i feri, având în vedere caracteristicile biologice, de factorii nocivi rezultaţi din prestarea unei munci în condiţii deosebite.

Codul muncii conţine o serie de norme destinate ocrotirii acestor categorii. Astfel, art. 125 alin. 1 dispune că tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte iar alin. 2 al art. 109 din Codul muncii că durata normală a timpului de munca este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână, fără a putea depăşi aceste limite (art. 111 din Codul muncii) şi fără a putea presta muncă suplimentară (art. 121 din Codul muncii).

Alin. 5 al art. 13 din Codul muncii instituie interdicţia încadrării tinerilor cu vârsta sub 18 ani în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.

Publicată în Monitorul Oficial nr. 227 din 30 august 1997, modificată şi completată prin Legea nr. 129/2000 publicată în Monitorul Oficial nr. 361 din 31 august 2000.

[43] Publicată în Monitorul Oficial nr. 171 din 22 aprilie 1999.

[44] Publicat în Monitorul Oficial nr. 157 din 29 martie 2001.

[45] Publicate în Monitorul Oficial nr. 54 din 1 februarie 2001.

c) *Incompatibilităţi vizând eficienţa unor sancţiuni penale.*

Medicilor li se aplică dispoziţiile art. 382 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii[46], potrivit cărora: „este nedemn de a exercita profesiunea de medic:

a) medicul care a fost condamnat definitiv pentru săvârşirea cu intenţie a unei infracţiuni contra umanităţii sau vieţii, în împrejurări legate de exercitarea profesiunii de medic, şi pentru care nu a intervenit reabilitarea;

b) medicul căruia i s-a aplicat pedeapsa interdicţiei de a exercita profesiunea, pe durata stabilită prin hotărâre judecătorească sau disciplinară".

Art. 39 lit. c din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor şi protecţia persoanelor prevede că persoana care urmează să îndeplinească atribuţii de pază sau protecţie trebuie să nu aibă antecedente penale pentru infracţiuni săvârşite cu intenţie. In acelaşi sens sunt şi prevederile art. 2 lit. b din Hotărârea Guvernului nr. 427/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice privind condiţiile de încadrare, drepturile şi obligaţiile asistentului personal al persoanei cu handicap[47], potrivit cărora poate fi încadrată cu contract individual de muncă în funcţia de asistent personal persoana care nu a fost condamnată pentru săvârşirea unei infracţiuni care ar face-o incompatibilă cu exercitarea acestei funcţii.

d) *Exigenţe referitoare la asigurarea reputaţiei neştirbite.*

în art. 4 alin. 2 şi 4 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic se prevede, pe lângă interdicţia ocupării funcţiilor de către persoanele lipsite de acest drept pe o perioadă stabilită prin hotărâre judecătorească definitivă de condamnare penală, o atare incompatibilitate şi pentru cei care desfăşoară activităţi ce afectează demnitatea funcţiei didactice, şi anume:

- prestarea de către un cadru didactic a oricărei activităţi comerciale în incinta unităţii de învăţământ sau în zona limitrofă;
- comerţul cu materiale obscene sau pornografice scrise, audio sau video;
- practicarea în public, a unor activităţi cu componentă lubrică sau altele care implică exhibarea, în manieră obscenă, a corpului;

Publicată în Monitorul Oficial nr. 372 din 28 aprilie 2006.
Publicată în Monitorul Oficial nr. 232 din 7 mai 2001.

individual de muncă, care prestează munca pentru un angajator român pe teritoriul României.

Din capacitatea juridică a cetăţenilor străinilor rezultă o serie de incompatibilităţi. Astfel:

a) persoana care este cetăţean străin nu poate să îndeplinească atribuţii de pază sau protecţie deoarece art. 39 lit. a din Legea nr. 333/2003 instituie cerinţa cetăţeniei române ca o condiţie a angajării într-o asemenea funcţie;

b) nu pot fi angajaţi cetăţeni străini atunci când este necesar personal minim de siguranţă pentru navele şi instalaţiile plutitoare fluviale şi de ape interioare navigabile aparţinând de marina civilă română.

Personalul minim de siguranţă este compus din persoanele (navigatorii) calificate şi atestate conform regulamentelor în vigoare, desemnate să asigure siguranţa navei şi a navigaţiei (art. 1 din Instrucţiunile privind stabilirea personalului minim de siguranţă pentru navele şi instalaţiile plutitoare fluviale şi de ape interioare navigabile din marina civilă română, aprobate prin Ordinul nr. 422/1998 al ministrului transporturilor[51]).

Chiar dacă Ordinul nr. 422/1998 nu se referă direct la angajare, el instituie cerinţa ca personalul minim de siguranţă pentru navele / instalaţiile plutitoare fluviale şi de ape interioare navigabile să fie format numai din navigatori de cetăţenie română (art. 7 din Instrucţiuni), ceea ce conduce la concluzia logică, că dacă se fac angajări pentru personalul minim de siguranţă, parte în contractul individual de muncă ca salariat va fi întotdeauna un cetăţean român.

c) nu poate fi angajat în funcţia de comandant de navă, secund sau mecanic şef al unei nave care arborează pavilion român decât un cetăţean român (art. 36 din Ordonanţa Guvernului nr. 42/1997 privind navigaţia civilă[52]). Prin navă se înţeleg: navele maritime, fluviale şi alte nave de navigaţie interioară, inclusiv ambarcaţiunile mici precum şi echipamentele plutitoare, cum ar fi dragi, elevatoare, macarale plutitoare şi altele asemenea, cu sau fără propulsie.

[51] Publicat în Monitorul Oficial nr. 399 din 21 octombrie 1998.

[52] Publicată în Monitorul Oficial nr. 22 din 29 august 1997, modificată şi completată prin Legea nr. 412/2002 pentru aprobarea Ordonanţei Guvernului nr. 42/1997 privind navigaţia civilă, publicată în Monitorul Oficial nr. 500 din 11 iulie 2002.

- alte activităţi interzise prin regulamentele şcolare sau Carta universitară.

Pe lângă aceste activităţi, art. 4 alin. 1 din Legea nr. 128/1997 mai prevede şi unele incompatibilităţi de *ordin medical* care sunt stabilite prin protocol între Ministerul Educaţiei Naţionale şi Ministerul Sănătăţi.

Art. 3 alin. 2 din acelaşi Statut prevede că din cadrul personalului didactic nu pot face parte decât persoanele care îndeplinesc condiţiile prevăzute de lege, care îndeplinesc condiţiile de studii, care au o conduită morală conformă deontologiei profesionale şi sunt apte din punct de vedere medical pentru exercitarea profesiei şi îndeplinirea funcţiei.

Potrivit art. 383 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, exercitarea profesiunii de medic este incompatibilă cu:

a) calitatea de angajat ori colaborator al unităţilor de producţie ori de distribuţie de produse farmaceutice sau materiale sanitare;

b) starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei medicale.

Calitatea de membru al Corpului diplomatic şi consular al României este incompatibilă cu orice altă funcţie publică sau privată, cu excepţia funcţiilor didactice din cadrul instituţiilor de învăţământ universitar acreditate, potrivit art. 49 din Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic şi consular al României[48].

Potrivit alin. 3 al art. 40 din Ordonanţa de urgenţă nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic[49], „calitatea de personal silvic angajat al unei unităţi silvice care administrează fond forestier proprietate publică a statului este incompatibilă cu aceea de proprietar, membru asociat sau de salariat al unei societăţi comerciale care desfăşoară activitate concurenţială sau cu care sunt stabilite relaţii contractuale. Incompatibilitatea are loc şi atunci când membrii de familie ai personalului silvic se află în una dintre situaţiile de proprietar sau de membru asociat al unei asemenea societăţi comerciale"[50].

Potrivit art. 2 lit. c din Codul muncii dispoziţiile cuprinse în acesta se aplică şi cetăţenilor străini sau apatrizilor încadraţi cu contract

[8] Publicată în Monitorul Oficial nr. 441 din 23 iunie 2003.

[49] Publicată în Monitorul Oficial nr. 238 din 30 mai 2000, modificată şi completată prin Legea nr. 427/2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 406 din 23 iulie 2001.

[50] Prin familie se înţelege: soţul, soţia, copiii şi părinţii soţilor, care locuiesc şi gospodăresc împreună.

e) *Incompatibilităţi privind cumulul defuncţii*

Art. 35 alin. 1 din Codul muncii prevede că *orice salariat are dreptul de a cumula mai multe Juneţii în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.* Prin urmare potrivit acestui text, cumulul de funcţii este admis pentru toate categoriile de salariaţi, indiferent de natura sau calitatea angajatorilor şi indiferent dacă exercită ori nu activităţi de conducere sau de execuţie. Deşi, există funcţii care pot fi îndeplinite în mod concret nu numai în baza unui contract individual de muncă, ci şi în baza unor contracte civile, comerciale ori în baza unor raporturi de serviciu, Codul muncii se referă numai h cumulul de funcţii în baza unor contracte individuale de muncă. în mod cert, cumulul de funcţii poate exista şi la acelaşi angajator[53] prin încheierea cu acesta a încă unui contract de muncă indiferent de natura activităţii[54], cu condiţia ca salariaţii cumularzi să declare fiecărui angajator locul unde îşi exercită funcţia pe care o consideră de bază. Potrivit Codului muncii[55] există excepţii de la regula admisibilităţii cumulului de funcţii, şi anume situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumul. Aşa cum s-a subliniat în literatura de specialitate[56], în realitate acestea nu sunt incompatibilităţi, ci excepţii de la regulă.

Prin Decizia Curţii Constituţionale s-a statuat că existenţa unor incompatibilităţi rezultă în unele cazuri doar dacă există un temei special în acest sens şi dacă sunt prevăzute de lege[57].

Nu există nicio dispoziţie contrară în acest sens, nici nu ar fi posibil acest lucru, deoarece s-ar aduce atingere principiului general de drept privind libertatea contractuală şi principiului special privind neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea contractuală, (art. 38 alin. 1 din Constituţie şi art. 3 din Codul muncii).

Al. Athanasiu, L. Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii.* Partea I, în „Pandectele Române" nr. 2/2003, p. 254; I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 635-636.

[55] Art. 35 alin. 2 din Codul muncii.

A se vedea Ş. Beligrădeanu, *Legislaţia muncii,* voi. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1991; *Idem, Reflecţii în legătură cu Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcţii,* în „Dreptul", nr. 4-5/1991, p. 17; Al. Ţiclea, *Dreptul muncii,* curs universitar, Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 230.

[57] *Decizia nr. 45/1995* (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003). 64

4. **Capacitatea juridică a angajatorului**

Normele aplicabile angajatorului persoană fizică sunt cele cuprinse în alin. 3 al art. 14 din Codul muncii, potrivit cărora „persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu".

Capacitatea de exerciţiu este, potrivit art. 5 alin. 3 din Decretul nr. 31/1954, „capacitatea persoanei de a-şi exercita drepturile şi de a-şi asuma obligaţii, săvârşind acte juridice".

Capacitatea deplină de exerciţiu se dobândeşte:

- prin împlinirea vârstei de 18 ani, cu excepţia cazului în care persoana respectivă este pusă sub interdicţie judecătorească;
- prin încheierea căsătoriei de către femeia care a împlinit 16 ani sau chiar 15 ani;
- prin ridicarea interdicţiei judecătoreşti.

Potrivit alin. 2 al art. 14 din Codul muncii, „persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalităţii juridice".

Art. 35 şi 36 din Decretul nr. 31/1954 dispun că: „Persoana juridică îşi exercită drepturile şi îşi îndeplineşte obligaţiile prin organele sale. Actele juridice făcute de organele persoanei juridice, în limitele puterilor ce le-au fost conferite, sunt actele persoanei juridice însăşi. Raporturile dintre persoana juridică şi cei care alcătuiesc organele sale sunt supuse, prin asemănare, regulilor mandatului, dacă nu s-a prevăzut altfel prin lege, actul de înfiinţare ori statut."

In cazul companiilor naţionale, organul unipersonal de conducere este preşedintele consiliului de administraţie şi reprezintă compania în relaţiile cu terţii. în cazul societăţilor naţionale preşedintele consiliului de administraţie îndeplineşte şi funcţia de director general şi reprezintă societatea în relaţiile cu terţii, semnând actele juridice în baza şi în limitele împuternicirii date.

în cazul societăţilor comerciale cu capital majoritar sau integral privat, în temeiul Legii nr. 31/1990 privind societăţile comerciale[58], sunt abilitaţi să încheie contracte individual de muncă administratorul/ administratorii, preşedintele consiliului de administraţie, director general (preşedintele directoratului).

[38] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată şi completată.

concretizează în lipsa ori depăşirea împuternicirii de reprezentare sau constă în nerespectarea delimitării competenţelor diferitelor organe de conducere, se sancţionează cu nulitatea actului juridic, cu consecinţa înlăturării ei prin confirmare[64], datorită faptului că regulile capacităţii de exerciţiu privesc o condiţie de fond iar nu una de formă.

în privinţa felului nulităţii, într-o soluţie se consideră că este nulitate absolută[65]. într-o altă opinie[66], majoritară, nulitatea este calificată ca relativă. S-a argumentat că nulitatea trebuie să fie una „de protecţie", deci relativă deoarece în joc sunt interesele persoanei juridice, inopozabilitatea faţă de terţi, intervenind numai în cazul în care nu se respectă o condiţie cerută pentru opozabilitate. în ce ne priveşte, considerăm că este vorba de o nulitate (virtuală) relativă[67].

5. **Consimţământul părţilor la încheierea contractului individual de muncă**

Consimţământul reprezintă acea condiţie esenţială, de fond şi generală a actului juridic care constă în hotărârea de a încheia un act juridic, manifestată în exterior[68].

La încheierea contractului individual de muncă, consimţământul dat de către părţile contractante trebuie să îndeplinească condiţiile generale pentru a fi valabil:

- să provină de la o persoană cu discernământ;
- să fie exprimat cu intenţia de a produce efecte juridice;
- să fie exteriorizat;
- să nu fie alterat de un viciu de consimţământ.

Codul muncii instituie obligaţia de informare ca obligaţie a angajatorului anterioară momentului încheierii contractului individual de muncă. Astfel, art. 17 alin. 1 din Codul muncii prevede că viitorul salariat trebuie să fie informat de către angajator cu privire la clauzele esenţiale ale contractului pe care intenţionează să le înscrie în contract,

[64] Gh. Beleiu, *op. cit.,* 1992, p. 398.

[65] C. Oprişan, *Apărarea proprietăţii prin mijloace de drept civil*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1965, p. 223.

[66] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 147; P. Truşcă, *op. cit.,* p. 298.

[67] I.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 2007, p. 205.

[68] Gh. Beleiu, *op. cit.,* p. 148; P. Truşcă, *Drept civil român. Partea generală,* Editura Global Lex, Bucureşti, 2002, p. 162.

Cooperativele funcţionează potrivit prevederilor Legii nr. 1/2005 privind organizarea şi funcţionarea cooperaţiei[59] şi ale statutelor proprii şi sunt conduse de organe alese de membrii cooperatori în adunările lor generale (art. 31 alin. 1 lit. b).

în cazul asociaţiilor şi fundaţiilor, potrivit art. 24 alin. 2 lit. b şi 29 alin. 2 lit. e din Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociaţii şi fundaţii[60], consiliul director încheie acte juridice în numele şi pe seama asociaţiei sau fundaţiei[61].

Pentru nesocotirea regulilor privitoare la capacitatea de exerciţiu a persoanei juridice nu există un text de principiu care să dispună consecinţa unei asemenea încălcări. Această încălcare a regulilor privind capacitatea de exerciţiu a subiectului colectiv de drept se poate concretiza în: încălcarea delimitărilor de atribuţii între organele de conducere a persoanei juridice; încheierea actului juridic de către o persoană din colectivul acelei persoane juridice, dar neavând calitatea de organ al acesteia; încheierea actului juridic de către o persoană căreia i s-a dat mandat, dar cu nerespectarea puterilor încredinţate, depăşindu-le, ceea ce echivalează cu lipsa împuternicirii[62].

Soluţiile date de doctrină şi de practica judecătorească sunt contradictorii. într-o soluţie se consideră că, dacă actul juridic s-a încheiat pentru persoana juridică, fie de către o persoană fără calitate, adică neabilitată, fie cu depăşirea împuternicirilor, sancţiunea care intervine este inopozabilitatea, cu consecinţa posibilităţii înlăturării ei prin ratificare[63].

într-o altă soluţie se consideră că nerespectarea regulilor privind capacitatea de exerciţiu a persoanei juridice, indiferent dacă aceasta se

[59] Publicat în Monitorul Oficial nr. 172 din 28 februarie 2005.

[60] Publicată în Monitorul Oficial nr. 39 din 31 ianuarie 2000, aprobată prin Legea nr. 246/2005, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 656 din 25 iulie 2005.

[61] Art. 18 lit. i din Statutul Asociaţiei Generale a Vânătorilor şi Pescarilor Sportivi din România publicat în Monitorul Oficial nr. 302 din 8 iunie 2001: „Preşedintele executiv al A.G.V.P.S. încheie, modifică şi desface ... convenţiile civile...".

[62] Gh. Beleiu, *op. cit,* 1992, p. 437-438; S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 147

[63] P. Truşcă, *Drept civil. Persoanele,* Editura Scaiul, Bucureşti, 2000, p. 298.

corecta informare având rolul de a asigura producerea efectelor dorite de către părţi prin încheierea contractului individual de muncă. Aceste elemente sunt, potrivit art. 17 alin. 2 din Codul muncii, identitatea părţilor; locul de muncă sau în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; atribuţiile postului; riscurile specifice postului; data de la care urmează să îşi producă efectele; durata contractului; durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia; salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul; durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână; indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului; durata perioadei de probă[69].

6. **Obiectul şi cauza contractului de muncă**

Contractul individual de muncă presupune prestarea unei activităţi de către o parte şi plata acestei activităţi.

Obiectul contractului individual de muncă este format din prestaţiile efective ale părţilor, considerându-se ca fiind fundamentale prestarea muncii şi plata salariului[70]. Acestora li se adaugă prestaţiile care nu sunt fundamentale, cum ar fi spre exemplu, obligaţia angajatorului de a asigura transportul salariaţilor de la domiciliu la unitate şi invers, obligaţia angajatorului de a asigura salariaţilor acces periodic la formarea profesională etc.

Contractul individual de muncă presupune întotdeauna executarea unei munci. Munca pe care urmează să o presteze o persoană fizică în

[69] în cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, viitorul salariat trebuie să îi fie comunicate în timp util, înainte de plecare, potrivit art. 18 alin. 1 din Codul muncii, informaţiile prevăzute de art. 17 alin. 2 din Codul muncii precum şi cele cu privire la: durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate; moneda în care vor fi plătite drepturile salariale şi modalităţile de plată; prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate; condiţiile de climă; reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară; obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală; condiţiile de repatriere.

[70] I.T. Ştefănescu, *Tratat...,* 2007, p. 215.

calitate de salariat va fi diferenţiată în funcţie, în primul rând, de nevoile concrete ale angajatorului, pregătirea profesională, sex, vârstă şi alte condiţii concrete care ţin atât de angajator cât şi de legislaţia în vigoare. Munca pe care o poate presta salariatul se clasifică în:

a) *muncă fizică,* în care preponderent este factorul fizic, fără însă a neglija şi factorul intelectual;

b) *muncă intelectuală* în care preponderent este factorul intelectual.

Pentru a determina dacă suntem în prezenţa unui contract individual de muncă nu este suficient a folosi nenuanţat elementul „prestarea unei munci", mai ales pentru că el poate fi identificat şi în cazul altor contracte.

în acest caz, pe lângă existenţa elementului „prestarea muncii", se vor lua în considerare şi alte aspecte, şi anume acelea al felului muncii, al locului, condiţiilor de muncă, al determinării persoanei care suportă riscurile şi sarcina activităţii. Literatura de specialitate franceză a formulat şi o interesantă opinie în acest sens, şi anume că dacă o persoană îşi desfăşoară activitatea în profitul cocontractantului care îşi asumă riscurile, convenţia încheiată între părţi poate fi susceptibilă a primi calificarea de contract de muncă[71].

Părţile se bucură de libertate deplină în determinarea prestaţiei ce va forma obiectul contractului individual de muncă. Există totuşi anumite activităţi care sunt ilicite şi nu pot forma obiectul acestui contract. Există şi activităţi care reclamă din partea executantului o competenţă deosebită şi nu pot fi îndeplinite decât de persoane care justifică o anumită calificare. Există, de asemenea, activităţi care nu pot face obiectul contractului individual de muncă ci al unui alt contract numit.

La încheierea contractului individual de muncă părţile sunt obligate să stabilească:

a) *Felul muncii.* Aceasta se poate face fie prin menţionarea distinctă a acesteia sau poate reieşi din titlul, calitatea care îi este recunoscută sau din categoria de activităţi în care se încadrează; poate, de asemenea, să rezulte din indicaţiile caracteristice sau dintr-o descriere sumară a sarcinilor[72].

D. Gatumel, *Le droit du travail en France,* Edition Francis Lefevre, Paris, 1998, p. 352-353.

[72] B. Teyssie, *op. cit.,* p. 162.

pentru prestarea anumitor lucrări ori servicii în cadrul unei ierarhii funcţionale[81]. în cazul muncitorilor, meseria se confundă cu ocupaţia iar în celelalte cazuri constituie o condiţie pentru ocuparea unei funcţii, în funcţie de felul muncii prestate, persoanele încadrate în muncă pot fi clasificate în două categorii[82]:

- muncitori, care prestează o muncă preponderent fizică;
- personal tehnic, economic, de altă specialitate şi administrativ (personal TESA), care desfăşoară o activitate preponderent intelectuală.

b) *Locul muncii*

Locul muncii desemnează localitatea şi unitatea unde se desfăşoară activitatea de bază[83]. Salariatul îşi va exercita atribuţiile sale de serviciu într-un singur loc (de exemplu, la sediul principal al angajatorului), într-o anumită rază determinată (filiale, şantiere, puncte de lucru) ori în alte localităţi decât cea în care se află angajatorul. Când sarcinile de serviciu nu sunt îndeplinite într-un singur loc, în contractul individual de muncă trebuie precizat cel puţin locul principal de activitate iar, dacă nu poate fi identificat un loc principal al activităţii, se va preciza că salariatul îşi îndeplineşte activitatea în mai multe locuri iar, pe de altă parte, să se indice domiciliul salariatului sau sediul persoanei juridice[84].

Locul muncii poate fi determinat în amănunt (într-o secţie, atelier, direcţie, serviciu etc), îndeosebi în cazul unor specialişti la care o astfel de precizare apare drept obligatorie. în acest caz, locul muncii are semnificaţia de post[85], raportat fiind la o anumită funcţie sau meserie.

c) *Timpul de muncă*[86]

Potrivit art. 109 alin. 1 din Codul muncii, pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi 40 ore pe săptămână. Ori de câte ori, părţile stabilesc

[81] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 266.

[82] Ghe. Filip, D. Crăciun, M. Mantale, S. Panainte, R. Butnariu, *op. cit.,p.* 125.
I.T. Ştefanescu, *Contractul individual de muncă, op. cit.,* p. 55; M. Pantelimon, V. Ghimiş, *op. cit.,* p. 117. Bernanrd Teyssie, *op. cit.,* p. 162.

[85] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 55.

[86] A se vedea pe larg, *infra.,* capitolul 8, pct. 8.1.

Criteriile[73] avute în vedere pentru stabilirea „felului muncii" sunt calificarea profesională[74] şi funcţia sau meseria salariatului. Felul muncii este determinat prin funcţia sau meseria exercitată de către salariat, cu specificarea pregătirii sau a calificării sale profesionale[75]. Munca la care s-a obligat cel care se încadrează va fi prestată, după caz, într-o funcţie, meserie sau specialitate, adică într-un post concret[6].

Având în vedere faptul că prin încheierea contractului individual de muncă, salariatul s-a obligat la prestarea unei activităţi, ocupaţia - exprimată prin funcţie sau meserie - reprezintă felul muncii. Ocupaţia[77] reprezintă activitatea utilă aducătoare de venit pe care o desfăşoară o persoană în mod obişnuit, constituind pentru persoana respectivă sursa sa de existenţă[78].

Funcţia este activitatea desfăşurată de o persoană într-o ierarhie funcţională de conducere sau de execuţie, corelată cu un anumit nivel al pregătirii profesionale[79]. Funcţia pe care o exercită salariatul poate fi de conducere[80] sau de execuţie, care impune deţinătorului obligaţia de executare a sarcinilor şefilor ierarhici.

Meseria reprezintă complexul de cunoştinţe obţinut prin şcolarizare şi prin practică, necesar pentru executarea anumitor operaţii sau

[73]1. Leş, *op. cit.,* p. 133.

[74] Acest criteriu nu este însă suficient pentru că, adeseori, în cadrul aceleiaşi calificări profesionale, activităţile ce urmează să fie îndeplinite sunt diferite, ca urmare a unor atribuţii distincte

[75]1.T. Ştefănescu, *op. cit.,* p. 59-63.

[76] Gh. Filip, D. Crăciun, M. Mantale, S. Panainte, R. Butnariu, *op. cit.,* p. 95.

[77] în România există „Clasificarea Ocupaţiilor din România" (C.O.R.), document care prevede funcţiile şi meseriile existente în ţara noastră.

[n]*Ibidem,p.* 219.

[79] O. Ţinea, *Dreptul muncii,* Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1999, p. 88.

[80] Potrivit art. 294 din Codul muncii, „prin salariaţi cu funcţie de conducere se înţelege administratorii salariaţi, inclusiv preşedintele consiliului de administraţie dacă este şi salariat, directorii generali şi directorii, directorii generali adjuncţi şi directorii adjuncţi, şefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secţii, ateliere, servicii, birouri - precum şi asimilaţii lor stabilişi potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern".

o durată inferioară celei legale pentru salariaţi cu normă întreagă, suntem în prezenţa unui contract individual de muncă cu timp parţial. Potrivit art. 101 din Codul muncii, „salariatul cu fracţiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă comparabil".

Pentru încheierea contractelor individuale de muncă nu este prevăzută o durată minimă şi este acceptată prestarea intermitentă a muncii, în baza unui contract individual de muncă cu timp parţial.

în funcţie de durata zilnică/săptămânală în care salariatul îşi îndeplineşte atribuţiile de serviciu sunt stabilite şi drepturile de care acesta beneficiază. Astfel, potrivit art. 103 alin. 1, „salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractele de muncă aplicabile". Pentru a se face totuşi o distincţie între salariaţii angajaţi cu normă întreagă şi cei angajaţi cu o fracţiune de normă, art. 103 alin. 2 din Codul muncii stabileşte că „drepturile salariale se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru" iar potrivit art. 103 alin. 2, „stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se stabileşte proporţional cu timpul efectiv lucrat, conform legii".

Timpul de muncă în cazul contractului individual de muncă are şi o limită maximă legală. Astfel, în alin. 1 art. 111 din Codul muncii se prevede că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi în medie 8 ore pe zi şi 48 de ore pe săptămână, în acesta fiind incluse şi orele suplimentare. Perioada de referinţă pentru calculul acestor limite este, potrivit alin. 2, de 3 săptămâni. Durata zilnică a timpului de muncă mai mic sau mai mare de 8 ore se stabileşte prin act normativ sau prin negocieri colective sau individuale (art. 112 alin. 1 din Codul muncii), în cazul în care se stabileşte o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore - aceasta fiind limita maximă admisă independent de media pe perioada de referinţă[87] -, aceasta va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore (art. 112 alin. 2 din Codul muncii).

[87] Al. Ţiclea, *Soluţii şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziţii ale Codului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 12-13.

d) *Salariu f'*

Tot obiect al contractului individual de muncă este şi salariul. Salariul[89] a fost definit în literatura de specialitate ca fiind obiect, dar şi cauză a contractului individual de muncă[90].

Fiecărui salariat îi revine dreptul de a primi un salariu exprimat în bani (art. 154 alin. 1 şi 2 din Codul muncii), doar o parte din salariu fiind posibil a se plăti şi în natură, numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, şi fără a putea depăşi 30% din salariu (art. 161 alin. 3 din Codul muncii coroborat cu art. 38 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-20IO)[91].

Salariul constituie totalitatea drepturilor băneşti cuvenite pentru munca prestată. Potrivit art. 155 din Codul muncii, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile precum şi alte adaosuri.

La încheierea contractului individual de muncă, părţile sunt libere să negocieze cuantumul salariului. Regula generală în privinţa salariului este că stabilirea lui se face prin negocieri individuale sau/şi negocieri colective între angajator sau reprezentanţii acestuia, pe de o parte, şi salariaţi sau reprezentanţii acestora, pe de altă parte. Excepţia o constituie acele categorii de salariaţi pentru care stabilirea şi modificarea salariului de bază se face printr-un act normativ. Ne referim, în acest caz, la personalul agenţilor economici sau al altor persoane juridice care fac parte din sectorul bugetar adică acele persoane avute în vedere de alin. 2 al art. 157 din Codul muncii[92]. Salariile sunt

[88] A se vedea pe larg, *infra.,* capitolul 7, pct. 7.1.

[89] Legea nr. 14/1991, a salarizării, publicată în Monitorul Oficial nr. 32 din 09 februarie 1991 a fost abrogată prin art. 298 alin. 2 din Codul muncii.

[90] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit"* p. 412; D. V. Firoiu, *Soluţionarea litigiilor născute în legătură cu salariul şi alte drepturi aferente acestuia,* în Dreptul nr. 2/1995, p. 29; I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 572.

[91] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 5 din 29 ianuarie 2007.

[92] Cu privire la salariul de bază în sectorul bugetar, a se vedea Ş. Beligrădeanu, *Examen critic de ansamblu asupra Legii nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar şi a indemni-zaţiilor pentru persoane care ocupă funcţii de demnitate publică,* în Dreptul nr. 9/1998, p. 3 şi urm.; Ş. Beligrădeanu, *Consideraţii de ansamblu şi critice referitoare la Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sistemul bugetar,* în „Dreptul" nr. 6/2000, p. 3 şi urm.

Cauza sau scopul contractului constă în motivul pentru care contractul a fost încheiat[96]. în structura cauzei intră două elemente: scopul imediat şi scopul mediat.

Scopul imediat. In contractele sinalagmatice, cum este contractul individual de muncă, cauza obligaţiei fiecăreia dintre cele două părţi o reprezintă contraprestaţia, şi anume: prestarea activităţii reprezintă scopul şi cauza, în acelaşi timp, pentru plata preţului acestei activităţi.

Cauza trebuie să îndeplinească condiţiile generale: să existe, să fie reală şi să fie licită şi morală şi este prezumată până la proba contrară (art. 967 din Codul civil).

Scopul mediat. Cauza mediată constă în motivul principal ce a determinat încheierea contractului.

Pentru salariat cauza constă în obţinerea resurselor financiare necesare traiului şi pentru angajator, de regulă, obţinerea unui anumit profit. Cauza contractului individual de muncă poate fi diferenţiată în cazul fiecărui contract individual de muncă în parte, ea fiind determinată şi de alţi factori, în funcţie de situaţia concretă (de exemplu, avantaje conferite prin lege).

Art. 15 din Codul muncii stabileşte în mod expres că este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite sau imorale.

7. **înregistrarea contractelor individuale de muncă**

Art. 34 alin. 1 din Codul muncii prevede obligaţia fiecărui angajator[97] de a înfiinţa registrul de evidenţă a salariaţilor. In aplicarea art. 34 din Codul muncii, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 247/ 2003 privind întocmirea şi completarea registrului general de evidenţă a salariaţilor[98], abrogată şi înlocuită de Hotărârea Guvernului nr. 161/2006[99], care în art. 2 alin. 2 reia prevederile art. 34 alin. 1 din cod.

[%] P. Truşcă, *op. cit.,* p. 182.

[97] Este vorba de angajatorii, persoane fizice sau juridice, astfel cum sunt definiţi la art. 14 alin. 1 din Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare.

[98] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 164 din 14 martie 2003.

[99] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 22 februarie 2006, modificată şi completată.

plafonate ori de câte ori ele nu sunt rodul unei negocieri colective sau individuale, ci sunt stabilite direct de Guvern sau prin lege[93].

în cazul disproporţiei vădite dintre munca prestată şi salariu, o acţiune în resciziune contra angajatorului pentru leziune gravă, chiar dovedită, pentru că astfel de acţiuni nu este admisă decât în favoarea minorilor, dar salariatul poate să invoce un alt viciu de consimţământ. Astfel, potrivit dispoziţiilor art. 159 alin. 2 şi art. 238 alin. 2 din Codul muncii, părţile nu pot stabili un salariu al căruia cuantum să fie inferior salariului minim brut pe ţară garantat în plată. Nerespectarea prevederilor legale privind stabilirea unui salariu minim, prin acordarea unui salariu sub acest nivel, constituie, potrivit art. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 1105/2002 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară[94], contravenţie şi este sancţionată cu amendă.

Există posibilitatea, stabilită prin acte adiţionale, ca angajatorul să asigure şi alte facilităţi salariaţilor (hrană, cazare), fără ca prin aceasta, suma în bani cuvenită pentru munca prestată să poată fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară prevăzut de lege (art. 160 din Codul muncii). Aceste avantaje nu pot influenţa scăderea salariului sub nivelul minim prevăzut de lege.

Potrivit art. 155 din Codul muncii, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile precum şi alte adaosuri. Partea principală a salariului total o reprezintă salariul de bază, acesta revenindu-i persoanei încadrate pentru munca prestată potrivit pregătirii pe care o are, într-un anumit loc de muncă. Pentru fiecare salariat, în funcţie de calificarea, însemnătatea, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este angajat, de pregătirea şi competenţa profesională, se stabileşte salariul de bază. Partea variabilă a salariului este alcătuită din adaosurile şi sporurile la salariul de bază, acestea fiind plătite în funcţie de performanţele individuale ale fiecărui salariat, pe timpul în care munca este prestată în anumite condiţii deosebite/speciale, dacă experienţa acumulată pe durata vechimii în muncă se concretizează în creşterea eficienţei economice a muncii prestate[95].

[3] C. Bratu, *Dreptul muncii,* Editura Artprint, Galaţi, 2002, p. 571.

[94] Publicată în Monitorul Oficial nr. 752 din 15 octombrie 2002.

[95] O. Răducan, *Dreptul muncii: forme ale raporturilor juridice de muncă,* Editura Alma, Galaţi, 2002, p. 96.

Reglementarea acestui registru are drept scop înlocuirea carnetelor de muncă prevăzute de Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă[100]. Termenul iniţial de abrogare a acestui decret a fost prorogat de 2 ori, al doilea termen fiind 1 ianuarie 2009[101]. în consecinţă, până la împlinirea acestui termen cele două forme de evidenţă a muncii vor „convieţui"[102]. De altfel, în literatura de specialitate[103] se susţine ideea că existenţa paralelă a celor două evidenţe este o necesitate dat fiind faptul că registrul general de evidenţă a salariaţilor constituie o evidenţă colectivă a raporturilor de muncă, privitoare la toţi salariaţii care au fost sau sunt încadraţi la un angajator în timp ce carnetul de muncă reprezintă un document individual, ce are în vedere datele aferente unui anumit salariat[104]. Am adăuga acestui argument şi pe acela că prin simplificarea completării registrului s-a ajuns la soluţia în care unele date privind executarea, modificarea sau suspendarea raporturilor de muncă nu mai sunt

Publicată în Buletinul Oficial al României nr. 37 din 26 aprilie 1976. A se vedea şi Ordinul ministrului muncii şi protecţiei sociale nr. 136/ 1976 pentru aprobarea metodologiei de întocmire, completare, păstrare şi evidenţă a carnetului de muncă, publicat în Buletinul Oficial al României nr. 76 din 29 septembrie 1976.

[101] Art. 298 alin. 3 din Codul muncii: „Pe data de 1 ianuarie 2009 se abrogă dispoziţiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea 1, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare."

[102] Conform articolului unic din Hotărârea Guvernului nr. 1.094/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 31 august 2006, termenul prevăzut la art. 12 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 se prorogă până la data de 31 decembrie 2006. Din coroborarea acestei norme cu cea înscrisă în art. 4 alin. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 rezultă că angajatorii care la data de 31 decembrie 2006 au încadrat personal cu contract individual de muncă aveau obligaţia să transmită inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi au sediul sau domiciliul, după caz, registrul în forma electronică, în termen de 20 de zile de la această dată.

V. Zanfir, *Reglementarea carnetului de muncă în lumina Codului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 84-86.

Intr-o opinie se susţine că este greu de acceptat ca, în paralel, să se completeze şi carnetele de muncă şi registrul menţionat. A se vedea Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii.* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 453. 76

consemnate în cadrul acestuia, singura evidenţă în acest sens fiind dosarul personal al salariatului care este ţinut de către angajator (deci în unic exemplar), potrivit prevederilor art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006. în aceste condiţii nu putem considera registrul general de evidenţă a salariaţilor ca fiind un carnet de muncă colectiv, care înlocuieşte carnetele individuale ci o evidenţă simplificată.

în ceea ce priveşte obligativitatea înregistrării registrului la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 20 de zile de la încheiere, astfel cum prevede art. 4 alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, aceasta nu constituie o condiţie de validitate a contractului individual de muncă ci un efect al acestuia.

Au obligaţia de a înfiinţa registrul general de evidenţă a salariaţilor:

- angajatorii (art. 24 alin. 1 din Codul muncii şi art. 2 alin. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006);
- sucursalele, agenţiile, reprezentanţele sau alte asemenea fără personalitate juridică dacă le-au fost delegate competenţa încadrării personalului prin încheierea contractului individual de muncă şi competenţele înfiinţării registrului (art. 2 alin. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006).

Această obligaţie nu incumbă următoarelor:

- misiuni diplomatice;
- oficii consulare străine cu sediul în România;
- reprezentanţele din România a persoanelor juridice străine.

Acestea trebuie să înregistreze, în schimb, contractele individuale de muncă, încheiate cu cetăţenii români la inspectoratul teritorial de muncă (art. 4 alin. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006).

Pentru simplificarea procedurilor, registrul se întocmeşte în formă electronică, se completează în ordinea încheierii, modificării sau încetării contractelor individuale de muncă[105], şi trebuie să cuprindă şi elementele de identificare a tuturor salariaţilor (nume, prenume, cod numeric personal), data angajării, funcţie/ocupaţie conform specificaţiei clasificării ocupaţiilor din România şi a altor acte normative; tipul

A se vedea Ordinul ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei nr. 20/2007 privind aprobarea Procedurii de transmitere a registrului general de evidenţă a salariaţilor în format electronic, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 25 ianuarie 2007.

competent inspectoratul în a cărui rază teritorială îşi are sediul sau domiciliul angajatorul, iar dacă înregistrarea se face de către entităţile fără personalitate juridică, competent este inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi desfăşoară activitatea entitatea respectivă (art. 4 alin. 1 şi art. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006). Termenul în care trebuie îndeplinită obligaţia de transmitere a registrului este:

- 20 de zile de la data angajării primului salariat[109];
- 5 zile de la data de la care au intervenit modificări ale elementelor înscrise în Registru (art. 4 alin. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006).

Registrul se postează în formă electronică la sediul sau domiciliul angajatorului, după caz (art. 34 alin. 4 din Codul muncii şi art. 6 teza I din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006) sau la sediul entităţii fără personalitate juridică (art. 6 teza II din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006).

Registrul se completează în baza documentelor din dosarul personal al fiecărui angajator, în scopul certificării legalităţii şi corectitudinii completării registrului şi pentru eliberarea către salariat a documentelor solicitate cu privire la activitatea desfăşurată la acesta, vechime în muncă, meserie şi/sau specialitate (art. 34 alin. 5 din Codul muncii şi art. 7 alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006).

Deşi art. 34 alin. 5 din Codul muncii se referă textual la „solicitarea salariatului" şi art. 7 alin. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 la „solicitarea scrisă a salariatului", considerăm că la încetarea raportului de muncă, angajatorul are această obligaţie fără a mai fi necesară vreo formalitate prealabilă. Forma scrisă a solicitării este necesară pentru probarea datei înaintării acesteia şi evitarea abuzurilor din partea angajatorului.

Această obligaţie de eliberare a unor documente privind activitatea desfăşurată la angajator trebuie îndeplinită într-un termen rezonabil, neexistând nicio reglementare în materie. Stabilirea, în caz de litigiu, a caracterului rezonabil sau nu rămâne la aprecierea instanţei.

Art. 4 alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, Registrul cuprinde şi contractele individuale de muncă în vigoare de la data de 31 decembrie 2006 pentru angajaţii care la acea dată aveau personal încadrat, transmiterea acestuia având ca termen data de 1 aprilie 2007.

contractului individual de muncă[106]; data şi temeiul încetării contractului de muncă (art. 34 alin. 3 din Codul muncii şi art. 3 alin. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006).

Dat fiind faptul că registrul se întocmeşte în formă electronică şi se transmite la inspectoratul teritorial de muncă[107], putem afirma că prevederile art. 34 alin. 6 din Codul muncii privind depunerea registrului, la momentul încetării activităţii angajatorului, la inspectoratul teritorial de muncă nu îşi mai găseşte aplicabilitatea, în această situaţie angajatorul având obligaţia de a completa registrul şi de a-1 transmite la autoritatea competentă, precizând la motivul încetării contractului/contractelor de muncă tocmai încetarea activităţii sale.

Modalităţile de realizare a acestei obligaţii de transmitere a registrului sunt, potrivit art. 3 alin. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, următoarele:

a) prin completarea on-line a bazei de date pe portalul Inspecţiei Muncii;

b) prin e-mail, pe bază de semnătură electronică extinsă, bazată pe un certificat calificat;

c) prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă.

Acest registru devine document oficial din momentul înregistrării sale la inspectoratul teritorial de muncă (art. 34 alin. 2 din Codul muncii). Inspectoratul teritorial de muncă are dreptul de a refuza înregistrarea registrului general de evidenţă al salariaţilor în cazul în care acesta sau datele de identificare ale angajatorului sunt completate eronat[108]. Dacă înregistrarea se face de către angajator, este

[106] Contract de muncă pe perioadă nedeterminată sau determinată, cu normă întreagă sau cu timp parţial, la domiciliu.

[107] La nivelul Inspecţiei Muncii se ţine o evidenţă centralizată a registrelor şi a datelor cuprinse în acestea.

[108] Spre deosebire de angajatori care trebuie să prezinte doar certificatul de înmatriculare, pentru entităţile fără personalitate juridică ale angajatorilor este necesară, în vederea înregistrării registrului prezentarea următoarelor documente:

a) delegarea de competenţă pentru încadrarea prin încheierea de contracte individuale de muncă;

b) delegarea de competenţă pentru înfiinţarea şi completarea registrului;

c) certificatul de înmatriculare al angajatorului;

d) certificatul fiscal al entităţii fără personalitate juridică.

Având în vedere că nu se instituie nicio sancţiune pentru angajatorul care refuză să elibereze sau amână nejustificat eliberarea pentru salariat a copiilor certificate ale documentelor sau chiar a actelor în original (de exemplu, acte de studii) existente în dosarul personal singura opţiune a salariatului este aceea de a se adresa inspectoratului teritorial de muncă, acesta din urmă, prin inspectorii de muncă, putând cere punerea la dispoziţie a registrului şi a dosarului personal (art. 2 alin. 2 şi art. 8 alin 1 lit. b din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006) şi a dispune eliberarea documentelor solicitate.

8. **Condiţiile prealabile încheierii contractului individual de muncă**

8.1. *Certificatul medical şi avizul psihologic*

Calitate de parte într-un raport juridic de muncă implică nu numai capacitatea juridică, ci şi aptitudinea de a munci în sens biologic, capacitatea de muncă.

Starea de sănătate a salariatului trebuie să fie atestată printr-un certificat medical din care să rezulte că solicitantul este apt pentru prestarea acelei munci şi poate dobândi calitatea de salariat (art. 27 alin. 1 din Codul muncii).

Potrivit art. 13 lit. j din Legea nr. 319/2006 privind sănătatea şi securitatea în muncă[110] angajatorii au obligaţia „să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical şi, după caz, atestării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute".

Sancţiunea în cazul în care angajarea unei persoane se face fără verificarea stării de sănătate a acesteia de către o comisie medicală este nulitatea absolută a contractului individual de muncă (art. 27 alin. 3 din Codul muncii).

In situaţia în care salariatul nu prezintă anterior încheierii contractului individual de muncă un certificat medical din care să rezulte că cel în cauză este apt de muncă şi totuşi contractul individual de muncă a fost încheiat, nulitatea este acoperită prin prezentarea ulterioară a unui asemenea certificat (art. 27 alin. 3 din Codul muncii), nulitatea fiind remediabilă.

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iunie 2006.

Angajatorului îi este interzis să solicite persoanelor de sex feminin prezentarea unui certificat medical care să ateste şi dacă cea în cauză este sau nu însărcinată (art. 27 alin. 4 din Codul muncii)[111]. Solicitarea unei asemenea informaţii constituie o atingere adusă vieţii intime şi în acelaşi timp o discriminare a persoanelor de sex feminin însărcinate.

Certificatul medical solicitat la angajare viitorului salariat poate conţine analize specifice suplimentare, în funcţie de meseria sau profesia aleasă. Alin. 6 al art. 27 din Codul muncii prevede că în domeniile: sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative[1] [2] se impune efectuarea unor asemenea analize specifice.

8.2. *Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale. Condiţii de studii şi vechime*

8.2.1. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale

Având în vedere caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă, în art. 29 alin. 1 din Codul muncii legiuitorul dispune că persoana care solicită angajarea va fi verificată anterior încheierii acestui contract pentru a se stabili dacă ea corespunde din punct de vedere profesional şi personal viitorului loc de muncă.

Modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea, potrivit alin. 2 din art. 29 din Codul muncii, sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - şi în regulamentul intern. însă, în art. 30 alin. 1 şi 2 din Codul muncii, se dispune că încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face numai prin concurs, atunci când pe acelaşi post candidează mai multe persoane, sau examen, când participă un singur candidat.

[111] Art. 9 pct. 2 din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 183/2000 privind revizuirea Convenţiei (revizuită) asupra protecţiei ma ternităţii din 1952.

[112] A se vedea: art. 14 alin. 1 lit. d din legea nr. 306/2004; art. 11 alin. 1 lit. c din Legea nr. 305/2004; art. 39 lit. b din Legea nr. 333/203; art. 17 din Ordonanţa Guvernului nr. 22/1999; art. 5 alin. 1 lit. f din Ordonanţa de urgenţă nr. 59/2000; art. 2 lit d din Hotărârea Guvernului nr. 427/2001.

muncitorilor[115]. încadrarea şi promovarea în raport cu îndeplinirea condiţiilor de studii este în concordanţă cu necesitatea desfăşurării unei activităţi eficiente şi rentabile în orice unitate, indiferent de natura ei, cu stimularea şi recompensarea personalului în raport de nivelul şi calitatea pregătirii profesionale. Acest lucru este necesar pentru desfăşurarea unei activităţi eficiente şi rentabile la fiecare angajator indiferent de natura lui, cu stimularea şi recompensarea personalului în raport de nivelul şi calitatea pregătirii profesionale[116]. Cu siguranţă că pregătirea teoretică şi practică, perfecţionarea continuă sunt condiţii strict necesare la încadrarea şi promovarea în muncă la oricare angajator, indiferent de categorie, regie autonomă, unitate bugetară, societate comercială, însă dacă la angajatorii particulari, în principiu aceste condiţii nu au caracter obligatoriu, la angajatorii unităţi de stat acestea sunt obligatorii.

In virtutea principiului specialităţii capacităţii de folosinţă a persoanei juridice există cazuri când legea prevede pentru încadrarea în anumite funcţii un nivel minim al studiilor, obligatoriu şi pentru angajatorii privaţi[117].

Astfel, de exemplu, pentru funcţia de *gestionar*[118], pentru încadrarea în muncă a *personalul cu atribuţii de pază şi a gărzilor de corp*[119], pentru exercitarea profesiei de *detectiv particular*[120] trebuie îndeplinită condiţia studiilor.

I.T. Ştefanescu, *Condiţii de studii şi verificarea lor,* în „Raporturi de muncă" nr. 5/1997, p. 47-50.

[116] Al. Ţiclea, *op. cit.,* 2004, p. 201.

[117] Al. Ţiclea, *op. cit.,* 2004, p. 202.

[118] Art. 3 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, construirea de garanţii şi răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenţiilor economici, autorităţilor sau instituţiilor publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 132 din 18 noiembrie 1969), modificată prin Legea nr. 54/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 15 iulie 1994).

[119] Art. 39 lit. a. din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor şi protecţiei persoanelor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 525 din 22 iulie 2003).

[120] Art. 5 lit. b din Legea nr. 329/2003 privind exercitarea profesiei de detectiv particular (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 23 iulie 2003), modificată şi completată de Legea nr. 353/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 670 din 26 iulie 2004).

De la această regulă există o excepţie prevăzută de art. 72 alin. 1 şi 2 din Codul muncii. Astfel, în cazul în care într-o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora angajatorul reia activităţile a căror încetare a condus la concedieri colective, salariaţii care au fost concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

Codul muncii conţine anumite limite legale privind informaţiile cerute de către angajator cu ocazia verificării prealabile aptitudinilor profesionale. Astfel, informaţiile solicitate de la persoana care solicită angajarea nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale, iar cele solicitate de la foştii angajatori ai celui în cauză trebuie să privească numai funcţiile îndeplinite şi durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a candidatului (art. 29 alin. 3 şi 4 din Codul muncii).

Concursul sau examenul

Constituie modalitatea principală de verificare a aptitudinilor profesionale şi personale ale viitorilor salariaţi, atât în sectorul public, cât şi în cel privat.

Concursul, ca modalitate de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale celui în cauză, este prevăzut în mai multe acte normative[1] \ până la acest moment nefiind elaborat regulamentul privind condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/ examenului aşa cum prevede art. 30 alin. 4 din Codul muncii.

Dispoziţiile referitoare la încadrarea prin examen sau concurs cuprinse în Codul muncii şi în anexa 12 la Hotărârea Guvernului nr. 281/ 1993 cu privire la salarizarea personalului din unităţile bugetare se aplică în prezent, ca „lege generală", pentru încadrarea personalului bugetar salariat[114].

8.2.2. Condiţii referitoare la studii

Pentru încadrarea şi promovarea în orice funcţie sau post este necesară îndeplinirea unor condiţii de studii sau de pregătire - în cazul

[113] De exemplu: Legea nr. 53/1991 privind indemnizaţiile şi celelalte drepturi ale senatorilor şi deputaţilor precum şi salarizarea personalului din Parlamentul României; Statutul personalului didactic; Statutul funcţionarilor publici; Statutul magistraţilor; Statutul personalului silvic etc.

[114] Ş. Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată,* voi. XLII (voi. 4/2001), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 121; Al. Ţiclea, *op. cit.,* 2004, p. 206-207.

8.3. *Perioada de probă*

Perioada de probă este intervalul de timp în care se verifică aptitudinile şi pregătirea profesională ale salariatului.

Perioada de probă constituie o modalitate de verificare a corespunderii profesionale la locul de muncă a salariatului respectiv, facultativă sau obligatorie, după caz (art. 31). Ca regulă generală, perioada de probă este facultativă şi subsidiară concursului sau examenului, nu se prezumă şi trebuie prevăzută expres în contract individual de muncă (art. 17 alin. 2 lit. m coroborat cu art. 17 alin. 3 din Codul muncii)[121].

Perioada de probă este utilă ambelor părţi ale contractului. Pentru angajator este utilă pentru că astfel va putea aprecia mai bine şi direct competenţa şi aptitudinile salariatului la locul de muncă, iar în caz de necorespundere profesională îl va putea concedia fără preaviz. Pentru salariat perioada de probă este utilă deoarece va constata dacă îi convine munca încredinţată[122].

Este obligatorie şi exclusivă verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap prin modalitatea perioadei de probă, fiind exclus examenul sau concursul (art. 31 alin. 2 din Codul muncii).

Perioada de probă este obligatorie în cazul absolvenţilor instituţiilor de învăţământ superior, la debutul lor în profesie şi nu poate depăşi 6 luni (art. 31 alin. 3 şi 4 din Codul muncii). în acest caz, perioada de probă reprezintă o modalitate subsidiară de verificare[123].

Perioada de probă este de:

- cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie;
- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere;
- cel mult 5 zile lucrătoare pentru muncitorii necalificaţi;
- între 3 şi 6 luni pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ, la debutul în profesie.

[121] Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefanescu, *Perioada de probă în reglementarea Codul muncii,* în „Dreptul" nr. 8/2003, p. 25.

"' A vedea J.-Cl. Jeveillier, *Droit du travail,* 6oedition, L.G.D., Paris, 1998, p. 211-250 citat în Al. Ţiclea, *Codul muncii comentat şi adnotat,* ediţia a Ii-a, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2006.

[123] Al. Ţiclea, *op. cit.*. 2004, p. 208. 84

Potrivit art. 83 din Codul muncii salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăşi:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Durata efectivă a perioadei de probă se stabileşte prin acordul părţilor. Pentru evitarea abuzurilor din partea angajatorului Codul muncii stabileşte unele reguli:

- angajatorul trebuie să informeze pe viitorul salariat anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă într-un termen de 15 zile;

- pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. în mod excepţional salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase (art. 32 alin. 1 şi 2 din Codul muncii);

- angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioadă de probă pentru acelaşi post este interzisă (art. 33 din Codul muncii). Raţiunea unei asemenea interdicţii constă în a evita utilizarea abuzivă a contractelor individuale de muncă pe durată determinată, în locul celor pe durată nedeterminată, de a frâna astfel eventualul abuz de drept al angajatorului[124]. Dacă nici al treilea salariat nu corespunde, în perioada de probă şi este şi el concediat, angajatorul poate încheia un nou contract cu o altă persoană, dar în acest din urmă caz nu mai poate utiliza o perioadă de probă, ci doar celelalte modalităţi de verificare profesională (examenul, concursul).

Perioada de probă curge din prima zi a executării contractului individual de muncă şi expiră la epuizarea termenului stabilit.

A se vedea I.T. Ştefanecu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentarea de ansamblu şi obsen'aţii critice asupra noului Codai muncii,* în „Dreptul", nr. 4/2003, p. 23.

8.4. *Condiţiile speciale pentru încadrarea în muncă*

8.4.1. Avizul prealabil

în unele cazuri reglementate prin dispoziţii legale speciale, încheierea contractului individual de muncă sau modificarea acestuia, pentru încadrarea pe anumite posturi este condiţionată şi de existenţa prealabilă a unui aviz conform ori consultativ al unui organ.

în acest sens, *întregul personalul operator de jocuri de noroc* trebuie să fie avizat în prealabil de organul de poliţie local, pentru a putea fi angajat. Avizarea angajării administratorilor, directorilor şi personalului operator de jocuri de noroc, care lucrează în sălile de cazinou sau organizează pronosticuri (pariuri) sportive, pariuri de orice fel, tombole, jocuri de orice fel, concursuri cu câştiguri, organizate prin intermediul liniilor telefonice sau al altor mijloace de telecomunicaţie, se face de către Inspectoratul General al Poliţiei din cadrul Ministerului Internelor şi Reformei Administrative, în cel mult 30 de zile de la solicitarea acesteia[130].

în cazul *personalul de pază[131] şi gardă de corp* este interzisă admiterea la cursurile de calificare a candidaţilor care nu au obţinut avizul poliţiei[132]. Datorită importanţei activităţii de protecţie şi pază, a răspunderii pe care aceasta o implică, se urmăreşte selectarea atentă a persoanelor care desfăşoară activităţi de pază a obiectivelor, bunurilor, valorilor precum şi protecţia persoanelor, indiferent dacă această activitate se desfăşoară prin pază proprie, pază cu poliţie comunitară[133], cu efective de jandarmi sau prin societăţi specializate.

Art. 80 lit. o din Hotărârea Guvernului României nr. 251/1999 privind condiţiile de autorizare, organizare şi exploatare a jocurilor de noroc.

[131] Conform art. 38 din Legea nr. 333/2003 prin *personal de pază* înţelegem: agenţi de pază, portari, controlori acces, supraveghetori, însoţitori de valori sau alte persoane stabilite de conducerea unităţii ori desemnate să asigure instruirea, controlul şi coordonarea activităţii de pază.

[132] Art. 7 din Legea nr. 333/2003 privind paza bunurilor, valorilor şi protecţia persoanelor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 525 din 22 iulie 2003).

[133] Art. 1 alin. 1 din Legea nr. 371/2004 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea poliţiei comunitare (publicată în Monitorul Oficial al României nr. 878 din 27 septembrie 2004).

Pe durata perioadei de probă, potrivit art. 31 alin. 5 din Codul muncii, salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă şi are de îndeplinit şi toate obligaţiile ce îi revin ca urmare a calităţii de salariat.

Modalitatea de încetare a contractului individual de muncă în perioada de probă sau la sfârşitul acesteia constă, exclusiv, în notificarea scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi (alin. 4^1 al art. 31 din Codul muncii). Este, aşadar, o clauză de dezicere[125]. Au fost excluse, astfel, concedierea în înţelesul art. 58-75 din Codul muncii, cât şi demisia, în baza art. 79 din acelaşi Cod fiind vorba de un caz nou de încetare a contractului individual de muncă: „notificarea scrisă, la iniţiativa oricărei părţi", pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă[126], forma scrisă constituind o condiţie *ad validitatem* a acesteia[127].

în literatura de specialitate[128] s-a susţinut că încetarea contractului individual de muncă constituie, în fapt, o concediere, deoarece este îndeplinită condiţia cerută de art. 58 alin. 1 din Codul muncii referitoare la iniţiativa angajatorului şi pentru că art. 73 alin. 2 din Codul muncii se referă la persoanele concediate în perioada de probă. Nu putem împărtăşi acest punct de vedere. Aşa cum am arătat, ne aflăm în prezenţa unei clauze de dezicere de care profită ambelor părţi, partea nemulţumită de faptul că cealaltă parte a ieşit unilateral din contract nu se va putea adresa instanţei de judecată, efectul dezicerii este acela al desfiinţării contractului de muncă respectiv iar procedura este mult simplificată faţă de cea a concedierii[129].

[125] I.T. Ştefanescu, *op. cit.*, 2007, p. 242; Al. Ţiclea, *op. cit.*, 2007, p. 399.

[126] în sens contrar, a se vedea M. Volonciu, *Un nou regim juridic în cazul încetării contractului individual de muncă în perioada de probă?,* în „Curierul judiciar" nr. 7-8/2005, p. 96.

[127] A se vedea I.T. Ştefanescu, *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005...*, p. 15.

[128] O. Ţinea, *Comentarii referitoare la dreptul angajatorului de a înceta contractul individual de muncă în perioada de probă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2007, p. 41.

[129] A se vedea I.T. Ştefanescu, *op. cit.*, p. 239-243; Al. Ţiclea, *op. cit.*, p. 399-400.

Pot dobândi calitatea de *detectiv particular* persoanele care au obţinut avizul Inspectoratului de poliţie judeţean sau al Direcţiei generale de poliţie a municipiului Bucureşti[134].

Personalul silvic[135] de toate gradele, necesar pentru gospodărirea pădurilor proprietate privată, poate fi angajat numai cu avizul inspectoratelor silvice din subordinea autorităţii publice centrale care răspunde de silvicultură.

Pentru calitatea de *asistent maternalprofesionist*[136] este necesară atestarea persoanei de către Comisia pentru protecţia copilului.

Neîndeplinirea condiţiei prealabile a obţinerii avizului duce la nulitatea absolută dar remediabilă a încadrării respective[137].

Retragerea avizului are drept efect încetarea de drept a contractului individual de muncă, în baza art. 56 din Codul muncii.

8.4.2. Existenţa unui act de alegere sau numire în profesie

Pentru încadrarea în funcţii eligibile (primarii, preşedintele şi delegaţia permanentă a consiliilor judeţene), trebuie ca în prealabil să existe actul de alegere specific acestor funcţii. De asemenea, pentru unele categorii de salariaţi (personal didactic) numirea în fiincţie constituie o condiţie prealabilă şi suplimentară a încadrării.

Art. 5 lit. f din Legea nr. 329/2003 privind exercitarea profesiei de detectiv particular (publicată în Monitorul Oficial al României nr. 530 din 23 iulie 2003), modificată şi completată de Legea nr. 353/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 670 din 26 iulie 2004).

Art. 39 din Ordonanţa Guvernului nr. 96/1998 privind reglementarea regimului silvic şi administrarea fondului forestier naţional, republicată în Monitorul Oficial nr. 23 din 24 ianuarie 2000, modificată şi completată.

Art. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 cu privire la condiţiile de obţinere a atestatului, procedurile de atestare şi statutul asistentului maternal profesionist, publicată în Monitorul Oficial nr. 443 din 22 iunie 2003.

[137] S. Ghimpu, I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat,* voi. II, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1979 p. 233-235. 88

8.4.3. Obţinerea unei autorizaţii de muncă pentru cetăţenii străini

Conform Ordonanţei de urgenţă nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României[138], obţinerea unui astfel de document (autorizaţia de muncă pentru lucrătorii permanenţi, autorizaţia de muncă pentru lucrătorii detaşaţi, autorizaţia de muncă pentru lucrătorii sezonieri, autorizaţia de muncă pentru lucrătorii stagiari, autorizaţia de muncă pentru lucrătorii transfrontalieri, autorizaţia de muncă nominală) dă dreptul titularului să fie încadrat, pe baza unui contract individual de muncă sau în alt mod prevăzut de lege, la o persoană fizică sau juridică din România ori la o reprezentanţă din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate.

9. **Contractul de muncă pe durată nedeterminată**

în reglementarea Codului muncii contractul individual de muncă pe durată nedeterminată reprezintă regula (art. 12 în alin. 1 din Codul muncii), încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată fiind excepţia (art. 12 alin. 2 din Codul muncii).

10. **Contractul de muncă pe durată determinată**

Durata contractului individual de muncă trebuie precizată expres în contract (art. 17 alin. 2 lit. g şi art. 80 alin. 2 din Codul muncii) - termen cert sau incert, dar sigur. Trebuie precizat evenimentul a cărui realizare va determina încetarea raportului juridic de muncă, realizarea acestui eveniment fiind sigură şi nedepinzând de voinţa părţilor, data realizării nefiind astfel cunoscută cu precizie la încheierea contractului. Angajatorul are posibilitatea de a angaja un salariat fie pe o durată precisă, fie pe perioada absenţei salariatului cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Forma scrisă a acestui contract este cerută *ad probationem*, deoarece în cazul nerespectării formei scrise cerută *ad validitatem* sancţiunea este nulitatea absolută a actului astfel încheiat şi pentru a opera această sancţiune este necesară prevederea ei în norma legală şi nicio normă legală nu prevede această sancţiune în cazul contractului

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 424 din 26 iunie 2007.

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

d^1) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

d^2) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

d^3) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional şi/sau la nivel de ramură.

Cu privire la aceste situaţii, în literatura de specialitate s-a precizat că acestea apar, prin însemnătatea lor, nu doar ca situaţii de interes pentru angajator sau salariat, ci şi ca situaţii de interes public[142].

în ceea ce priveşte cazul de la lit. a, potrivit Codul muncii suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin act unilateral de voinţă al uneia dintre părţi (art. 49 alin. 1 din Codul muncii). Motivul pentru care a fost suspendat contractul salariatului înlocuit prezintă importanţă doar în cazul participării la grevă. Poate fi admisă ipoteza încheierii unui contract individual de muncă pe perioadă determinată doar pentru înlocuirea parţială a unui salariat al cărui contract este suspendat. într-o asemenea situaţie, noul salariat nu va îndeplini decât o parte din sarcinile de muncă ale salariatului absent. Potrivit unei opinii, în situaţia prevăzută de art. 81 lit. a este necesar să se indice în contract numele salariatului înlocuit şi locul de muncă ce urmează să fie ocupat temporar de noul salariat[143]. Chiar dacă şi contractele de muncă ale

I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 46; I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esenţiale. Textul integral,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 74; Ş. Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată,* voi. XLVII (1/2003), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 113.

[143] O. Ţinea, *Unele caracteristici ale contractului individual de muncă pe durată determinată,* în „Revista de drept comercial" nr. 6/2004, p. 119.

individual de muncă pe durată determinată[139]. în lipsa formei scrise, un asemenea contract nu va fi atipic (pe durată determinată), ci tipic (pe durată nedeterminată).

în literatura de specialitate [140]s-a susţinut că reglementarea ar fi fost mai precisă dacă legiuitorul ar fi stabilit obligaţia de a fi menţionate în contractul individual de muncă pe durată determinată date referitoare la: numele şi calificarea salariatului înlocuit ca urmare a suspendării contractului individual de muncă (art. 81 lit. a), cauzele care au determinat angajarea (art. 81 lit. b şi c), reglementările legale care permit angajarea (art. 81 lit. d şi e).

Este permisă încheierea de cel mult trei ori consecutiv a contractului individual de muncă pe durată determinată între aceleaşi părţi şi în aceleaşi condiţii (alin. 4 al art. 80 din Codul muncii), durata rezultată din cumularea celor trei termene trebuind să fie de cel mult 24 luni (art. 82 alin. 1 din Codul muncii).

Dacă perioada dintre încetarea primului contract şi încheierea celui de al doilea este mai mare de trei luni, respectivele contracte nu sunt considerate succesive, şi, pe cale de consecinţă, pot fi încheiate noi contracte individuale de muncă pe durată determinată. Legiuitorul previne astfel săvârşirea unui abuz de drept de către angajator[1] '.

Având caracter de excepţie, aşa cum era şi firesc, Codul muncii enumera, limitativ, cazurile în care se încheie contractul individual de muncă pe durată determinată. Potrivit art. 81 contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea temporară a activităţii angajatorului;

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;

I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Lumina Lex, 2003, p. 611; Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *Dreptul muncii,* Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 382; I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 19.

O. Ţinea, *Unele caracteristici ale contractului individual de muncă pe durată determinată,* în „Revista de drept comercial" nr. 6/2004, p. 120.

[141] I.T. Ştefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate - Ordonanţa de urgenţă nr. 65/2005,* Editura Lumina Lex, 2005, p. 71-72. 90

participanţilor la grevă se suspendă, dacă ar exista posibilitatea înlocuirii acestora, atunci greva ar fi lipsită de eficienţă şi finalitate[144].

Prin „creştere temporară a activităţii" nu se înţelege numai o creştere excepţională de activitate ci şi una normală, obişnuită şi ocazională[145]. Ar fi fost de dorit să nu fie permisă încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată când creşterea temporară a activităţii urmează după o perioadă scurtă de la efectuarea unor concedieri pentru motive economice[146].

în privinţa activităţilor cu caracter sezonier este vorba despre desfăşurarea unor activităţi care nu pot fi prestate decât în anumite perioade ale anului, în anumite sezoane (spre exemplu, în sectoarele agricol, forestier). Trebuie avut în vedere că nu toate locurile de muncă din sectoarele ce presupun muncă sezonieră sunt supuse la vanaţiuni sezoniere [147].

Este posibilă, prin analogie, încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată şi pentru a înlocui un salariat angajat pe durată nedeterminată, când efectele contractului individual de muncă încheiat cu acesta încetează în cazuri cum ar fi demisia, decesul, dacă postul devenit vacant va fi desfiinţat la un moment ulterior şi apropiat sau în cazul în care trebuie înlocuit un salariat angajat pe durată nedeterminată, al cărui contract individual de muncă este afectat de un termen suspensiv[148].

Pentru cazul reglementat de art. 85 lit. d din Codul muncii este necesară adoptarea unui act normativ care să prevadă categoria de persoane fără loc de muncă avută în vedere, activităţile ce vor fi desfăşurate, durata contractului[149].

Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 404.

[145] Al. Ţiclea, *op. cit,* 2007, p. 404-405.

[146] O. Ţinea, *op. cit.,* în „Revista de drept comercial" nr. 6/2004, p. 119.

[147] O. Ţinea, *op. cit.,* în „Revista de drept comercial" nr. 6/2004, p. 120.

[148] I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Lumina Lex, 2003, p. 592-593.

[149] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii.* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 405.

Cazul de la lit. d^1 va constitui un factor de stimulare a pensionării anticipate sau parţial anticipate potrivit art. 49-50 din Legea nr. 19/2000[150].

în situaţia de la lit. d^2 durata contractului individual de muncă va fi egală cu durata mandatului dacă funcţia eligibilă este salarizată, perioada putând fi mai mare de 24 de luni, limita maximă stabilită în art. 82 alin. 1 din Codul muncii. S-a observat că art. 81 lit. d^2 nu este corelat întrutotul cu enumerarea cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă de către art. 50 lit. e şi f, art. 51 lit. e şi art. 52 din Codul muncii. Astfel, contractul individual de muncă se poate încheia şi în următoarele situaţii în care o persoană:

- exercită o funcţie în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel (art. 50 lit. e din Codul muncii);
- îndeplineşte o funcţie de conducere salarizată în sindicat (art. 50 lit. f din Codul muncii);
- exercită o funcţie electivă în cadrul organizaţiilor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului (art. 51 lit. e din Codul muncii);
- ocupă o funcţie eligibilă în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau neguvernamentale[151].

Cazul prevăzut de art. 81 lit. d^3 din Codul muncii reprezintă o inechitate atunci când este vorba despre persoane pensionate pentru invaliditate de gradul al III-lea, acestea fiind încadrate, de regulă, din cauza invalidităţii, cu o fracţiune de normă şi pe durată determinată[152].

încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată în alte situaţii decât cele permise în mod excepţional de legislaţie, sau „pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe" atrage nulitatea absolută a clauzei care stabileşte durata determinată a contractului, efectul constând în înlocuirea acesteia cu clauza ce stipulează durata nedeterminată - regula în materia contractelor individuale de muncă[153]. „Sintagma «desfăşurarea unor lucrări, proiecte,

I.T. Ştefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate - Ordonanţa de urgenţă* nr. 65/2005, Editura Lumina Lex, 2005, p. 73. [151] *Idem,p. 13-14. ' Idem,* p. 75-76. [133] I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Codai muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 48.

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

La încetarea contractului individual de muncă (al treilea succesiv) pe durată determinată sau la împlinirea termenului de 24 de luni prevăzut de art. 82 alin. 1 din Codul muncii pe locul de muncă respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, eventual chiar cel care a fost angajat cu durată determinată pe timpul cât contractul primului salariat fusese suspendat. Prin această normă se încearcă împiedicarea săvârşirii unor abuzuri de drept din partea angajatorilor prin încheierea a mai mult de trei contracte pe durată determinată la intervale mai mici de 3 luni[155]. Aceste dispoziţii nu sunt aplicabile în următoarele situaţii:

a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;

b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durata determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepţional;

c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;

ci) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional şi/sau la nivel de ramură, pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe;

d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din iniţiativa salariatului sau din iniţiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.

Potrivit art. 85 coroborat cu alin. 2 lit. a al art. 40 din Codul muncii, obligaţia de informare a angajatorului are ca obiect, în cazul contractelor individuale de muncă pe durată determinată, condiţiile de muncă şi elementele care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă dar şi locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzător pregătirii profesionale a salariaţilor. Informarea salariaţilor despre

I.T. Ştefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate - Ordonanţa de urgenţă nr. 65/2005,* Editura Lumina Lex, 2005, p. 78.

programe» reintroduce în circuitul activ contractul individual de muncă a cărui durată este determinată nu prin stabilirea *ab initio* a unui anumit termen extinctiv, ci prin caracterul esenţialmente determinat al unei lucrări, al unui proiect, al unui program"[154].

Durata contractului individual de muncă nu poate depăşi 24 luni (art. 82 alin. 1 din Codul muncii), cu excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă pe durată determinată s-a încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, s-a încheiat cu o persoană ce exercită o funcţie în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, dacă legea nu prevede altfel, îndeplineşte o funcţie de conducere salarizată în sindicat, exercită o funcţie electivă în cadrul organizaţiilor profesionale constituite la nivel central sau local sau ocupă o funcţie eligibilă în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau neguvernamentale, pe durata mandatului, sau s-a încheiat pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe. In această situaţie de excepţie contractul individual de muncă poate fi încheiat pe o durată mai mare de 24 luni, până la încetarea cauzelor ce au dus la suspendare, la încheierea mandatului ori la finalizarea proiectului, lucrării ori a programului.

Prin legi speciale pot fi prevăzute şi alte situaţii de excepţie în care este legală depăşirea duratei maxime de 24 luni a contractului individual de muncă pe durată determinată.

Perioada de probă este intervalul de timp în care se verifică aptitudinile şi pregătirea profesională ale salariatului şi, în funcţie de rezultate, dacă sunt negative, se poate exercita - în ultima zi a perioadei respective - dreptul angajatorului de a-1 concedia pe salariat pentru necorespundere profesională, fără preaviz.

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată, potrivit art. 83 din Codul muncii, poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăşi:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

" I.T. Ştefanescu, *Modificările Codului muncii, comentate - Ordonanţa de urgenţă nr. 65/2005,* Editura Lumina Lex, 2005, p. 76. 94

locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante se va face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului. Considerăm că, pentru a facilita accesul salariaţilor la această informaţie, anunţul să fie afişat atât la sediul social, acesta fiind menit să localizeze societatea comercială în spaţiu, ca subiect de drept în cadrul raporturilor juridice la care participă[156], - cât şi la sediile sale secundare - sucursale, agenţii, reprezentanţe sau alte asemenea unităţi fără personalitate juridică. Susţinem că afişarea trebuie făcută şi în alte locuri (spaţii) ale angajatorului deoarece nu întotdeauna la sediul social se desfăşoară cele mai importante activităţi ale sale. O copie a anunţului se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

Salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective (art. 86 alin. 1 din Codul muncii). Salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale, iar atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeaşi unitate, şe au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. In cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispoziţiile legislaţiei în vigoare sau contractul colectiv de munca la nivel naţional.

11. **Munca prin agent de muncă temporară**

Contractul de muncă temporară a început să fie utilizat în Anglia şi s-a dezvoltat în S.U.A., apoi extinzându-se şi în ţările Europei occidentale[157]. Pe plan economic, contractul de muncă temporară permite satisfacerea intereselor întreprinderilor care au nevoie de forţă de muncă pe o perioadă limitată, în perioade cum ar fi vârfurile de producţie, iar pe plan social permite angajarea persoanelor care nu doresc să presteze munca decât pe timp limitat sau a şomerilor care nu-şi pot găsi un loc de muncă permanent[158].

O. Căpăţînă, *Societăţile comerciale,* ediţia a Ii-a revăzută şi întregită, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1996, p. 150.

[157] J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, 2000, p. 347.

[158] *Ibidem.* 96

Potrivit art. 87 alin. 1 din Codul muncii[159], munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziţia agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.

Inserarea în Codul muncii a reglementărilor privind munca prin agent de muncă temporară a suscitat discuţii. Astfel, în susţinerea acesteia au fost invocate reglementările privind suplimentarea măsurilor de încurajare a protecţiei în domeniul sănătăţii şi securităţii la locul de muncă al lucrătorilor încadraţi pe durată determinată, ce fac obiectul Directivei 91/383/C.E.E din 25.06.1991[160]. în motivarea opiniei care susţine neincluderea reglementărilor privind munca prin agent de muncă temporară în Codul muncii s-a afirmat că este vorba de o categorie specială şi redusă de salariaţi, reglementările privitoare la aceştia negăsindu-şi locul într-o lege generală ci prin norme speciale, ulterioare adoptării reglementărilor privind înfiinţarea, organizarea activităţii şi funcţionarea agenţiilor de muncă temporară[161].

în cazul muncii prin agent de muncă temporară se vor încheia două contracte:

- un contract individual de muncă şi
- un contract de punere la dispoziţie.

11.1. *Contractul de muncă temporară*

Contractul individual de muncă, denumit contract de muncă temporară, se încheie, în scris, între agentul de muncă temporară, în calitate de angajator, şi salariatul temporar (art. 93 alin. 1 din Codul muncii). Forma scrisă este cerută *ad probationem,* contractul individual de muncă temporară fiind în interdependenţă, un contract conex contractului de punere la dispoziţie.

Art. 87 din Codul muncii defineşte la alin. 2 şi 3 părţile contractului de muncă temporară:

Titlul II „Contractul individual de muncă", Capitolul VII „Munca prin agent de muncă temporară", art. 87-100 din Codul muncii.

A. Popescu, *Concordanţa legislaţiei române a muncii cu normele Uniunii Europene,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2002, p. 28.

Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefanescu, *Consideraţii critice şi sugestii referitoare la prevederile proiectului noului Cod al muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2002, p. 11.

temporară se încheie pentru mai multe misiuni, pentru fiecare dintre ele se va încheia un act adiţional la contractul individual de muncă, în care vor fi precizate toate clauzele cerute de art. 93 alin. 2 din Codul muncii (art. 94 alin. 3 din Codul muncii).

Ca şi în cazul contractului individual de muncă încheiat pe o perioadă determinată sau pe o perioadă nedeterminată, şi în cazul muncii prin agent de muncă temporară sunt precizate perioadele de probă în vederea angajării, fără însă ca această perioadă să aibă caracter obligatoriu. Astfel, art. 96 din Codul muncii impune limitele maxime ale perioadei de probă:

a) 2 zile lucrătoare, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mică sau egală cu o lună;

b) 3 zile lucrătoare, pentru o durată a contractului de muncă temporară cuprinsă între 1 lună şi 2 luni;

c) 5 zile lucrătoare, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de două luni.

Aceste perioade sunt stabilite pentru fiecare misiune, durata fiind fixată în funcţie de solicitarea utilizatorului, dar nu mai mare decât îi permite Codul muncii. Nu este vorba de perioadă de probă în sensul dreptului muncii, ci de o perioadă în care i se oferă utilizatorului posibilitatea să verifice dacă salariatul corespunde cerinţelor impuse pentru buna îndeplinire a misiunii.

Contractul de muncă temporară este un contract pe durată determinată[164]. Durata acestuia este, de regulă, potrivit alin. 1 al art. 93 din Codul muncii, durata unei misiuni. Există posibilitatea încheierii de contracte de muncă temporară pentru mai multe misiuni, dar fără ca durata acestora să depăşească 18 luni (art. 94 alin. 1 din Codul muncii), respectându-se astfel durata maximă permisă a unui contract individual de muncă pe durată determinată (art. 82 alin. 1 din Codul muncii). în această durată intră şi perioadele dintre două misiuni, perioade în care salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară (art. 94 alin. 2 din Codul muncii).

Contractul de muncă temporară încetează, potrivit art. 94 alin. 4 din Codul muncii, îa terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat. Aceasta cauză specifică de încetare a contractului individual de muncă temporară se adaugă cauzelor generale de încetare a contractelor individuale de muncă (prevăzute în Capitolul V al Titlului II

J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.,* p. 356-357.

- salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator, agent de muncă temporară, pus la dispoziţie unui utilizator pe durata necesară îndeplinirii unor anumite sarcini precise (alin. 2);

- angajatorul, agent de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei[162], care pune provizoriu la dispoziţia utilizatorului personal calificat şi/sau necalificat pe care îl angajează şi salarizează în acest scop (alin. 3). Fără a intra în detalii, facem precizarea că astfel de societăţi comerciale trebuie să aibă în obiectul lor de activitate trecută selecţia şi plasarea forţei de muncă (cod 7450 C.A.E.N.) pentru a obţine autorizaţiile cuvenite din partea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.

Conţinutul contractului de muncă temporară:

- elementele prevăzute de art. 17 alin. 2 din Codul muncii, dintre care specificăm durata contractului de muncă temporară (lit. g);

- elementele prevăzute de alin. 1 al art. 18 din Codul muncii, atunci când misiunea de muncă temporară se va desfăşura, în tot sau în parte, în străinătate;

- elementele prevăzute expres de alin. 2 al art. 93 din Codul muncii, şi anume:

  * condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea;
  * durata misiunii;
  * identitatea şi sediul utilizatorului;
  * modalităţile de remunerare a salariatului temporar.

- clauze facultative. Acestea pot avea în vedere condiţiile în care este posibilă prelungirea misiunii de muncă temporară[163] (art. 89 alin. 3 din Codul muncii) ş.a. în cazul în care contractul individual de muncă

Denumire conform art. 7 alin. 1 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 64/2003 pentru stabilirea unor măsuri privind înfiinţarea, organizarea, reorganizarea sau funcţionarea unor structuri din cadrul aparatului de lucru al Guvernului, al ministerelor, al altor organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi al unor instituţii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 464 din 29 iunie 2003.

[163] Literatura de specialitate a definit „misiunea de muncă temporară" ca fiind perioada în care serviciile unei persoane sunt puse la dispoziţia unui utilizator, printr-un contract de punere la dispoziţie, încheiat între agentul de muncă temporară şi utilizator - A. Popescu, *op. cit.,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2002, p. 28. 98

din Codul muncii) şi cauzelor de încetare a contractelor individuale de muncă pe durată determinată (cum ar fi împlinirea termenului de 18 luni prevăzut de alin. 2 al art. 82 din Codul muncii).

In situaţia în care salariatul este concediat de către angajator - agentul de muncă temporară - înaintea expirării termenului prevăzut în contractul individual de muncă temporară pentru alte motive decât cele disciplinare, agentul este obligat să respecte reglementările privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului (art. 99 din Codul muncii).

Drepturile salariatului temporar specifice contractului de muncă temporară:

- între două misiuni, beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară (art. 94 alin. 2 din Codul muncii). Aceasta reprezintă o aplicaţie particulară a dispoziţiei cu caracter general prevăzută în art. 159 alin. 3 din Codul muncii, potrivit căreia salariatul, care deşi prezent la lucru, în timpul programului, nu îşi poate desfăşura din motive neimputabile lui, va beneficia de o indemnizaţie ce nu va fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară.

- salariul primit pe durata misiunii este plătit de către agentul de muncă temporară, şi nu poate fi inferior celui care îl primeşte salariatul utilizatorului, care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar, ori în lipsa unui asemenea salariat, salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar, stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului (art. 95 din Codul muncii).

Obligaţiile agentului de muncă temporară:

- va reţine şi vira toate contribuţiile şi impozitele datorate de salariatul temporar către bugetul statului şi plăteşte toate contribuţiile datorate în condiţiile legii (alin. 4 al art. 95 din Codul muncii);

- să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente indi viduale de protecţie şi de muncă dacă s-a prevăzut această obligaţie în contractul de punere la dispoziţie (art. 92 alin. 2 din Codul muncii).

11.2. *Contractul depunere la dispoziţie*

Contractul de punere la dispoziţie este înţelegerea prin care una dintre părţi, prestatorul - agent de muncă temporară -, se obligă să pună la dispoziţia utilizatorului - angajator - un salariat temporar pentru îndeplinirea unei sau unor sarcini determinate în schimbul unui preţ.

Contractul de punere la dispoziţie este pentru societatea comercială specializată o faptă de comerţ deoarece este prevăzută de art. 3 din Codul comercial. într-adevăr, potrivit prevederilor art. 3 pct. 7 din Codul comercial: „Legea consideră ca fapte de comerţ: ...întreprinderile de comisioane, agenţii şi oficii de afaceri...".

Părţile în contractul de punere la dispoziţie sunt agentul de muncă temporară, în calitate de prestator, şi utilizatorul, în calitate de beneficiar.

Utilizatorul este, potrivit alin. 4 al art. 87 din Codul muncii, angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziţie un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar, denumite misiuni de muncă temporară, în cazurile limitativ prevăzute de cod (art. 88 lit. a)-c) din Codul muncii), şi anume:

a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării, cu excepţia situaţiei când acesta este suspendat ca urmare a participării la grevă (art. 92 din Codul muncii);

b) pentru prestarea unor activităţi cu caracter sezonier;

c) pentru prestarea unor activităţi specializate ori ocazionale. Acestea sunt, de fapt, cazurile în care este permisă încheierea de contracte individuale de muncă pe durată determinată prevăzute de lit. a-c ale art. 81 din Codul muncii, suprapunere justificată şi de raportul *gen proxim - diferenţă specifică* dintre contractul individual de muncă pe durată determinată şi contractul individual de muncă temporară.

Contractul de punere la dispoziţie are natura unei promisiuni a faptei altuia, obligaţia agentului de muncă temporară fiind, în lipsa unei stipulaţii contrare, o obligaţie de diligentă, încheierea acestuia fiind prealabilă încheierii contractului individual de muncă temporară. Contractul de punere la dispoziţie şi contractul de muncă temporară se încadrează astfel în categoria actelor cu efecte combinate, ele aflându-se într-un raport de egalitate, deşi contractul de punere la dispoziţie se află într-o poziţie de prioritate temporală[165]. Ca urmare a conexităţii celor două acte şi contractul de punere la dispoziţie se încheie în formă scrisă, asemenea contractului individual de muncă. în doctrină au fost exprimate două opinii privind forma scrisă a contractului de punerea la dispoziţie. într-o opinie, se susţine că, deoarece formă

D. Cosma, *Teoria generală a actului juridic civil,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1969, p. 66-67.

temporar după îndeplinirea misiunii, sancţiunea nerespectării acestei interdicţii fiind nulitatea absolută a clauzei respective (art. 90 alin. 3 din Codul muncii). De altfel, admiterea validităţii unei asemenea clauze ar echivala cu limitarea convenţională şi totodată abuzivă a principiului libertăţii muncii. La încetarea misiunii, salariatul temporar poate fi angajat de către utilizator pe orice post, chiar şi în acel post pentru care a fost încheiat contractul de punere le dispoziţie.

Alin. 1 al art. 98 din Codul muncii precizează că, la încetarea misiunii, salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă. Agentul de muncă temporară nu se poate opune, concluzie rezultată şi din prevederile alin. 3 al art. 90 din Codul muncii. Prevederile art. 90 alin. 3 din Codul muncii se aplică şi clauzei prin care agentul de muncă temporară îşi rezervă dreptul de a folosi salariatul la misiuni ce nu au fost precizate în contractul individual de muncă temporară, aceasta fiind lovită de nulitate absolută.

Durata misiunii efectuate va fi luată în calcul la stabilirea drepturilor salariale şi a celorlalte drepturi (concediu de odihnă ş.a.) prevăzute de legislaţia muncii, în cazul în care salariatul temporar va fi angajat de către utilizator la terminarea misiunii (art. 98 alin. 2 din Codul muncii). Potrivit art. 98 alin. 3 coroborat cu art. 16 alin. 2 din Codul muncii, se prezumă că între salariatul temporar şi utilizator s-a încheiat un contract individual de muncă pe durată nedeterminată dacă, la terminarea misiunii, contractul de punere la dispoziţie nu a fost prelungit sau salariatul temporar şi utilizatorul nu au încheiat un contract individual de muncă, iar utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului.

Chiar dacă între utilizator şi salariatul temporar al agentului nu se naşte un raport juridic contractual, *ex lege,* pentru executarea misiunii, salariaţii temporari beneficiază, în aceleaşi condiţii, de toate serviciile şi facilităţile acordate salariaţilor utilizatorului (art. 91 alin. 1 din Codul muncii). Astfel, utilizatorul, dacă nu există clauză contrară, este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecţie şi de muncă (art. 91 alin. 2 din Codul muncii). Utilizatorul va răspunde pe timpul misiunii pentru asigurarea condiţiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislaţia în vigoare (art. 97 alin. 1 din Codul muncii) şi îl va informa printr-o notificare pe agent cu privire la orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională suferite de salariatul temporar, de care a luat cunoştinţă (art. 97 alin. 2 din Codul muncii).

scrisă este o prevedere de ordine publică, menită să garanteze respectarea dispoziţiilor în afara cărora încheierea acestuia este interzisă, nerespectarea acestei cerinţe duce la nulitatea absolută a contractului[166]. într-o altă opinie, se susţine că pentru cazul nerespectării formei scrise cerută *ad validitatem* sancţiunea este nulitatea absolută a actului astfel încheiat şi pentru a opera această sancţiune este necesară prevederea ei în norma legală. Dar, nicio normă legală nu prevede această sancţiune[167] în cazul contrarului de punere la dispoziţie sau a contractului individual de muncă temporară.

Contractul de punere la dispoziţie trebuie să cuprindă următoarele clauze (art. 90 din Codul muncii):

a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;

b) termenul misiunii şi, dacă este cazul, posibilitatea modificării acestuia (în cazul înlocuirii unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat sau în cazul activităţilor specializate ori ocazionale termenul poate fi incert);

c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul misiunii şi programul de lucru;

d) condiţiile concrete de muncă;

e) echipamentele individuale de protecţie şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

f) orice alte servicii şi facilităţi în favoarea salariatului temporar;

g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi remuneraţia la care are dreptul salariatul, remuneraţie care va respecta prevederile art. 95 alin. 2 şi 3 din Codul muncii.

Misiunea de muncă temporară va avea un termen care nu poate depăşi 12 luni, cu posibilitatea prelungirii acestuia o singură dată, în condiţiile stabilite în contractul de muncă temporară sau printr-un act adiţional la acesta (art. 89 alin. 3 din Codul muncii), dar nu mai mult decât este permis pentru contractul de muncă temporară, adică 18 luni (art. 89 alin. 1 şi 2 din Codul muncii).

Părţile nu pot insera în contractul de punere la dispoziţie nicio clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului

J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 353. [167] I.T. Ştetanescu, la lucrările simpozionul organizat la Academia de Poliţie „A.I. Cuza" în 23 mai 2003. 102

Din dorinţa de a asigura salariaţilor o reală protecţie socială, Codul muncii introduce reglementări noi cu privire la plata salariului în sensul că, în cazul în care, în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligaţiile agentului privind plata salariului şi cele privind contribuţiile şi impozitele au devenit scadente şi exigibile, agentul nu le execută, utilizatorul, ca urmare a solicitării salariatului temporar, care beneficiază astfel de o acţiune directă, le va plăti, subrogându-se pentru acestea în drepturile salariatului temporar şi împotriva agentului de muncă temporară (art. 95 alin. 5 şi 6 din Codul muncii). Este unul din cazurile de subrogaţie legală, operând transmiterea drepturilor de creanţă privind plata salariului şi cele privind plata contribuţiilor şi a impozitelor, cu toate garanţiile şi accesoriile sale, către utilizatorul care le-a plătit în locul agentului de muncă temporară.

Pentru a stabili răspunderea în situaţia producerii de prejudicii de către salariat în timpul îndeplinirii misiunii trebuie să plecăm de la faptul că între utilizator şi salariatul agentului de muncă temporară nu se naşte un raport juridic contractual, dar utilizatorul este singurul în măsură să îl îndrume pe salariat cu privire la îndeplinirea misiunii, să îl supravegheze în mod efectiv şi să îl controleze. S-a apreciat, în acest sens, că raportul de subordonare fiind o chestiune de fapt, existenţa acestuia poate fi constată şi în lipsa unui raport contractual[168], condiţia raportului de subordonarea fiind îndeplinită în toate cazurile în care o persoană are puterea, autoritatea, dar şi obligaţia de a dirija, supraveghea şi controla activitatea unei alte persoane.[169] Drept consecinţă, considerăm că utilizatorul şi salariatul temporar au calitatea de comitent şi, respectiv, de prepus. în acest sens, pentru prejudiciile suferite de un terţ, chiar şi de către agentul de muncă temporară, produse în timpul îndeplinirii misiunii, prin fapta salariatului temporar, utilizatorul poate fi chemat la repararea acestor prejudicii în calitate de comitent.

Dacă prejudiciul este produs de către salariat utilizatorului, în măsura în care nu este vorba de culpa exclusivă a acestuia din urmă, utilizatorul se va putea întoarce împotriva agentului de muncă temporară, în baza contractului de punere la dispoziţie, dacă nu există

I. Anghel, Fr. Deak, M. Popa, *Răspunderea civilă,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1970, p. 164.

[169] C. Stătescu, C. Bîrsan, *Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor,* Editura AII, Bucureşti, 1997, p. 224. 104

clauză contrară. Dacă fapta salariatul constituie infracţiune, el va răspunde în baza prevederilor art. 998-999 din Codul civil privind răspunderea civilă delictuală faţă de agentul de muncă temporară, în celelalte situaţii fiind angajată răspunderea patrimonială[170].

Pentru prejudiciile suferite de către salariatul temporar în timpul îndeplinirii misiunii, nefiind angajată răspunderea patrimonială a utilizatorului, acesta va răspunde în baza răspunderii civile delictuale (art. 998-999 din Codul civil).

12. **Contractul individual de muncă cu timp parţial**

Contractul individual de muncă cu timp parţial face obiectul unor reglementări în unele ţări europene, în dreptul comunitar dar şi internaţional[171].

Potrivit art. 101 din Codul muncii „salariatul cu fracţiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă"[172]. Această normă răspunde necesităţilor de armonizare a legislaţiei naţionale cu aquis-ul comunitar, având ca scop protecţia socială a persoanelor care îşi desfăşurau

[17U] I.T. Ştefănescu, *op. cit*, 2003, p. 609.

[171] A se vedea A. Popescu, *Dreptul internaţional al muncii,* Holding Reporter, Bucureşti, 1998, p. 271: Convenţia nr. 175/1994 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind munca cu timp parţial şi Recomandarea nr. 182/ 1994 defineşte „lucrătorul cu timp parţial" ca fiind „lucrătorul salariat a cărui durată normală de muncă este inferioară celei a lucrătorilor cu normă întreagă, aflaţi într-o situaţie comparabilă" (art. 1 lit. a); Directiva nr. 97/81/C.E. a Consiliului Europei privind acordul-cadru asupra muncii cu timp parţial încheiat între Uniunea Confederaţiilor din Industrie şi a Asigurătorilor din Europa, Confederaţia Europeană a Sindicatelor şi Centrul European al între prinderilor cu Participare Publică, modificată prin Directiva nr. 23/1998/C.E. a Consiliului Europei, defineşte „lucrătorul cu timp parţial" ca fiind „un salariat a cărui durată normală de muncă, calculată săptămânal sau în medie pe o perioadă de angajare ce poate ajunge până la un an, este inferioară celei a unui lucrător cu normă întreagă comparabil" (clauza 3 pct. 1).

[172] Textul a fost modificat de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 55/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006.

a) tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata normală a timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână (art. 109 alin. 2 din Codul muncii);

b) muncii pe timp de noapte[175], salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte şi beneficiază de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă (art. 123 alin. 1 lit. a din Codul muncii);

c) muncii în anumite sectoare de activitate, unităţi şi profesii, prin negocieri ori prin acte normative specifice, poate fi stabilită o durată zilnică a timpului de muncă mai mică de 8 ore (art. 112 din Codul muncii). în acest sens sunt şi prevederile Ordinului ministrului sănătăţii şi familiei nr. 245/2003 privind aprobarea categoriilor de personal şi a locurilor de muncăpentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore[1] , în Anexa 1 a acestuia fiind enumerate categoriile de personal, activităţile şi locurile de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este de 6, respectiv 7 ore. Astfel, durata zilnică a timpului de muncă este de 6 ore pentru personalul care lucrează în prosecturi, săli de disecţie, morgi şi anatomie patologică şi personalul care lucrează în activităţile: radiologie şi roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi. Durata zilnică a timpului de muncă este de 7 ore pentru medicii din unităţile sanitare, personalul superior din unităţile şi com partimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică, personalul sanitar cu pregătire superioară din unităţile sanitare, precum şi personalul sanitar mediu din laboratoare sau compartimente de analize medicale, personalul sanitar care lucrează în activitatea de hidroterapie, personalul sanitar care lucrează în staţiile de sterilizare şi în staţiile de preparare a soluţiilor sterile.

In cazurile arătate, cei ce prestează munca, deşi redusă ca timp sub nivelul de 8 ore, beneficiază de toate drepturile salariaţilor cu normă întreagă spre deosebire de salariaţii cu timp parţial de muncă cărora aceste drepturi li se acordă proporţional cu timpul lucrat prin raportare la drepturile stabilite unui salariat cu normă întreagă comparabil. Astfel,

Potrivit art. 122 alin. 1 din Codul muncii: „Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte".

[176] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 2 aprilie 2003.

munca în temeiul convenţiilor civile de prestări de servicii (contracte de colaborare)[173].

Consacrarea legală a contractului individual de muncă cu timp parţial din Codul muncii are caracter general, în alin. 3 al art. 104 precizându-se, de altfel, că angajatorul, în măsura în care este posibil, va asigura accesul la locuri de muncă cu fracţiune de normă la toate nivelurile, inclusiv în funcţiile de conducere.

Contractul individual de muncă cu timp parţial poate să vizeze contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată (art. 101' alin. 1 din Codul muncii)[174]. Programul de lucru al salariatului cu timp parţial de muncă poate să fie corespunzător unei fracţiuni de normă de lucru a unui salariat cu normă întreagă comparabil - 8, 7 sau 6 ore, în funcţie de activitatea desfăşurată -, calculul numărului de ore făcându-se ca medie săptămânală sau lunară (art. 101 din Codul muncii). Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeaşi unitate, care are acelaşi tip de contract individual de muncă, prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial, avându-se în vedere şi alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă şi calificarea/aptitudinile profesionale (art. 101' alin. 3 din Codul muncii). Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. In cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispoziţiile legislaţiei în vigoare (art. 101' alin. 4 din Codul muncii).

Nu în toate cazurile durata redusă sub 8 ore are semnificaţia unui contract individual de muncă cu timp parţial. Avem în vedere acele ipoteze în care legea sau convenţia părţilor stabileşte, în funcţie de persoana salariatului (vârstă etc.) ori condiţiile concrete ale locului de muncă (noxe, noapte etc), reduceri ale timpului de muncă. Astfel, în cazul:

Art. 101 alin. 1 din Codul muncii, înainte de modificarea sa prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 55/2006, permitea angajatorilor să încheie contracte individuale de muncă cu timp parţial numai dacă programul de lucru al salariatului era mai mare de 2 ore/zi şi 10 ore/săptămână în medie, sub acest plafon munca făcând obiectul al unor contracte civile.

[174] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *Dreptul muncii,* Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 532-533. 106

salariaţilor cu timp parţial de muncă li se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat drepturile salariale (art. 103 alin. 2 din Codul muncii), concediul de odihnă, indemnizaţia de concediu ş.a.[177]

Ca excepţie, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se va calcula potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale[1 8], la fel ca şi în cazul salariaţilor ce lucrează cu timp de muncă integral[179].

Contractul individual de muncă cu timp parţial cuprinde, alături de clauzele obligatorii din cuprinsul oricărui contract individual de muncă prevăzute de art. 17 în alin. 2 din Codul muncii, şi clauzele specifice prevăzute de art. 102 alin. 1 din Codul muncii.

în ceea ce priveşte limitele între care putem vorbi de un contract cu timp parţial, art. 101 din Codul muncii precizează că în cazul muncii cu timp parţial numărul de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru. Suntem, deci, în prezenţa unui contract individual de muncă atunci când salariatul nu prestează 40 de ore de muncă într-o săptămână, dacă munca este prestată fără intermitenţe, sau atunci când munca nu este repartizată uniform[180], în medie 40 de ore pe săptămână[181].

Durata timpului de muncă, fiind stabilită de comun acord de către părţile contractante cu ocazia negocierii contractului, nu poate fi modificată în mod unilateral de către angajator, potrivit dispoziţiilor art. 41 alin. 1 şi alin. 3 şi cele ale art. 48 din Codul muncii, modificarea

[1] Al. Ţiclea, *Dreptul muncii. Contractul individual de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 39-40; Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C-tin Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 540.

[178] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000.

[179] I.T. Ştefanescu, *Modificările Codului muncii comentate. O.U.G. nr. 65/ 2005,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 81.

[180] Art. 110 din Codul muncii: „Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

în funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână."

[181] Dacă într-o săptămână se muncesc 39 de ore, iar în celelalte 40 de ore, suntem în prezenţa unui contract cu timp parţial.

duratei timpului de muncă fiind posibilă numai prin acordul părţilor. Alin. 2 al art. 41 din Codul muncii dispune că modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi condiţiile prevăzute de Codul muncii şi se poate interpreta că o astfel de situaţie o reprezintă intervenţia unui caz de forţă majoră ori anumite lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora (art. 102 alin. 1 lit. c din Codul muncii). Ori, situaţia enunţată este consecinţa unui fapt extracontractual: cazul de forţă majoră sau producerea unor accidente ce ar putea avea sau au avut consecinţe ce trebuie prevenite ori înlăturate.

Potrivit art. 104 alin. 1 din Codul muncii - asemănător art. 85 din Codul muncii - angajatorul este obligat să ia în considerare cererile salariaţilor de a trece, în măsura în care este posibil, de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la unul cu normă întreagă sau invers, sau de a-şi mări programul de lucru.

Cererea de mutare de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la unul cu normă întreagă sau invers, sau de mărire a programului de lucru trebuie să fie făcută de către salariat dacă acesta doreşte. Nu se poate exclude şi ipoteza că propunerea poate fi făcută şi de către angajator fără ca aceasta să aibă caracter obligatoriu pentru salariat şi, drept consecinţă, un refuz al salariatului de a accepta propunerea angajatorului nu va atrage răspunderea disciplinară. O altă situaţie ce poate apărea este aceea în care angajatorul întâmpină dificultăţi economice şi, pentru a diminua numărul concedierilor, propune trecerea unor salariaţi de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu timp parţial. Dacă salariatul refuză, angajatorul îl poate concedia, dar nu datorită refuzului, ci în temeiul art. 65 din Codul muncii[182], ca urmare a desfiinţării locului de muncă ocupat de salariat datorită dificultăţilor economice, transformărilor tehnologice sau reorganizării activităţii.

Acceptarea propunerii de mutare de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la unul cu normă întreagă sau invers, sau de mărire a programului de lucru, indiferent de partea care a făcut oferta, atrage modificarea contractului individual de muncă.

Accesul trecerii de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la unul cu normă întreagă sau invers este facilitat prin impunerea obligaţiei de informare ce incumbă angajatorului, obligaţie ce constă

I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *op. cit.,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 53.

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu, repetându-se prevederile lit. b a art. 17 alin. 2 din Codul muncii care impun precizarea, în cuprinsul contractului individual de muncă, a locului de muncă, fără a deosebi după cum acesta ar fi sediul sau domiciliul angajatorului, domiciliul salariatului sau alt loc;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează. Acestora li se adaugă şi contravaloarea cheltuielilor pe care salariatul le face în procesul muncii[184].

Angajatorul are dreptul să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu. Pentru evitarea abuzurilor din partea angajatorului, în contractul individual de muncă vor trebui prevăzute condiţiile în care angajatorul îşi poate exercita acest drept. Acest control se va putea face numai în timpul programului de lucru al salariatului, iar în anumite situaţii, cum ar fi în cazul în care salariatul trebuie să realizeze anumite produse finite, controlul să se reducă la verificarea calităţii şi cantităţii acestor produse, dar numai dacă nu este necesară verificarea condiţiilor în care se realizează acele produse (sanitare, de sănătatea şi protecţie a muncii). Acordul dat prin încheierea contractului individual de muncă se referă numai la perioadele pentru care părţile au stabilit că angajatorul va putea efectua controlul activităţii salariatului său şi numai în acest scop. în măsura în care angajatorul pătrunde într-o locuinţă a salariatului, în alte condiţii decât cele stabilite prin contractul individual de muncă (altă locuinţă decât cea stabilită pentru desfăşurarea activităţilor în contractul individual de muncă sau în locuinţa unde acesta prestează munca dar în afara orelor amintite mai sus sau în timpul acestora dar în alt scop decât cel de control al muncii salariatului său) considerăm că nu are nicio justificare legală[185].

Prin contractele colective de muncă se pot stabili şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu (art. 107 alin. 2 din Codul muncii),

O. Ţinea, *Contractul individual de muncă Ia domiciliu,* în „Dreptul" nr. 8/2003, p. 14; Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 544-545.

[1 5] M. Ioan, *Contractul individual de muncă şi convenţia civilă de prestări de servicii,* teză de doctorat, 2004, Biblioteca Academiei de Poliţie „Al. I. Cuza", p. 64.

în afişarea, la timp, la sediul său a unui anunţ privitor la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă (art. 104 alin. 2 din Codul muncii).

13. **Munca la domiciliu**

Munca la domiciliu reprezintă o altă formă de prestare a muncii. Aceasta a fost definită ca fiind modalitatea specifică de executare a contractului individual de muncă, determinată de faptul că locul prestării muncii nu este la sediul (punctul de lucru etc.) angajatorului, ci la domiciliul (reşedinţa) salariatului[183].

Potrivit art. 105 din Codul muncii, salariaţii cu munca la domiciliu sunt acei salariaţi care îndeplinesc atribuţiile specifice funcţiei lor la domiciliul lor - de drept, convenţional sau legal -, stabilindu-şi singuri programul de lucru. Deşi Codul muncii nu se referă la „alt loc" sau „alt local", datorită faptului că, în mod inerent, anumite activităţi nu se pot desfăşura la domiciliul salariatului, iar Convenţia 177/1996 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii face referire la acestea, dacă locul de muncă este reşedinţa salariatului sau un alt loc sau local ales de către acesta, altul decât cele ale angajatorului, ne aflăm tot în prezenţa unui astfel de contract. Nu au calitatea de salariaţi la domiciliu acei salariaţi care, ocazional, efectuează munca la domiciliul lor şi nu în locul de muncă obişnuit, iar simplul fapt al prestării muncii la domiciliu nu transformă contractul individual de muncă într-un contract de muncă la domiciliu.

Contractul individual de muncă cu munca la domiciliu poate fi un contract pe durată determinată sau nedeterminată, având ca particularitate faptul că munca se execută la domiciliul salariatului şi se încheie numai în formă scrisă. Nerespectarea cerinţei formei scrise are drept consecinţă prezumarea contractului individual de muncă ca fiind pe durată nedeterminată, celelalte prevederi contractuale -inclusiv locul muncii - şi prestaţiile efectuate fiind probate prin orice alt mijloc de probă (art. 16 alin. 2 din Codul muncii).

In afara clauzelor prevăzute de art. 17 la alin. 2 din Codul muncii şi, dacă este cazul, şi a celor prevăzute la art. 18 alin. 1 din Codul muncii, contractul individual de muncă la domiciliu trebuie să cuprindă, datorită particularităţii sale - locul în care se desfăşoară munca -, şi:

[183] Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefanescu, *Dicţionar de drept al muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 107. 110

cu diferenţierile datorate duratei contractului individual de muncă - nedeterminată sau determinată.

Salariatul cu munca la domiciliu are toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului. Dar, ca o consecinţă si a principiului simetriei juridice, el are şi obligaţiile celorlalţi salariaţi[18] .

Secţiunea ***a III-a Conţinutul contractului individual de muncă.***

1. **Noţiune**

Forma de exprimare a drepturilor şi obligaţiilor părţilor contractante o reprezintă clauzele contractului individual de muncă, acestea materializând acordul părţilor. Beneficiind de libertatea de negociere, părţile pot cuprinde în contractul individual de muncă orice clauze consideră ele a fi necesare, cu respectarea dispoziţiilor legale, a ordinii publice şi a bunelor moravuri.

Obiectul contractului individual de muncă este format din prestaţiile *efective* ale părţilor, dintre care se disting ca fundamentale prestarea muncii şi plata salariului[187]. Părţile sunt obligate să realizeze aceste prestaţii, care au ca izvor drepturile şi obligaţiile reciproce stabilite cu ocazia negocierii contractului.

Prin conţinut al contractului individual de muncă înţelegem totalitatea drepturilor şi obligaţiilor stabilite între părţi cu privire la condiţiile de muncă[188], drepturi şi obligaţii ce pot izvorî fie din lege, fie din convenţia părţilor.

Contractul individual de muncă cuprinde două părţi esenţiale[189]:

[186] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* 2003, p. 402; Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 546.

[187] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 183.

[188] M. Witzman, *Curs de drept muncitoresc,* ediţia a H-a, Litografia învăţământului, Bucureşti, 1955, p. 203-204.

[189] I.T. Ştefanescu, *Durata şi conţinutul contractului individual de muncă,* în „Raporturi de muncă" nr. 6/1997, p. 59-63; Gh. Filip, *Curs de dreptul muncii. Partea specială,* Iaşi, 1978, p. 81; M. Pantelimon, V. Ghimiş, *Dreptul muncii şi securităţii sociale,* Editura Academiei Brâncuşi, Târgu-Jiu, 2001, p. 115; S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *Dreptul muncii,* Editura ALL BECK, Bucureşti, 2000, p. 181.

a) *partea legală;*

b) *partea convenţională.*

Clauzele prevăzute de art. 17 alin. 2 din Codul muncii, care **formează partea** legală **a** contractului individual de muncă se împart în **două categorii:**

1) clauze obligatorii *ex lege* care stabilesc drepturi şi obligaţii ce **nu pot forma obiectul** negocierii;

2) clauze obligatorii *ex lege*, care stabilesc drepturi şi obligaţii **care pot forma obiectul** negocierii.

Fac parte din prima categorie de clauze, ce nu pot fi negociate, **următoarele:**

a) identitatea părţilor (art. 17 alin. 2 lit. a);

b) **sediul, sau** după caz, domiciliul angajatorului (art. 17 alin. 2 Ht. c);

c) **indicarea** contractului colectiv de muncă ce reglementează **condiţiile de** muncă **ale** salariatului (art. 17 alin. 2 lit. 1).

A **doua** categorie de clauze obligatorii, dar care pot forma **obiectul** negocierii, **au** în vedere:

a) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea **ca salariatul** să muncească în diverse locuri (art. 17 alin. 2 lit. b);

b) atribuţiile postului (art. 17 alin. 2 lit. d);

c) riscurile specifice postului (art. 17 alin. 2 lit. e);

d) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele (art. 17 **alin.** 2 **lit.** f);

e) **durata** contractului (art. 17 alin. 2 lit. g);

f) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul (art. 17 alin. 2 lit. h);

g) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia (art. 17 alin. 2 lit. i);

h) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale precum şi periodicitatea plăţii salariului (art. 17 alin. 2 lit. j);

i) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi/săptămână (art. 17 alin. 2 lit. k);

j) durata perioadei de probă (art. 17 alin. 2 lit. m).

întrucât aceste clauze, potrivit dispoziţiilor art. 17 alin. 3 din Codul muncii trebuie să se regăsească obligatoriu în conţinutul contractului individual de muncă, ele se înscriu în partea legală a contractului individual de muncă. Dar, pentru că ele pot forma obiect al negocierii, ele se înscriu şi în partea convenţională a conţinutului contractului individual de muncă.

- sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- atribuţiile postului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă.

Pe lângă aceste elemente esenţiale care vor face parte obligatoriu din conţinutul contractului individual de muncă (art. 17 alin. 3 din Codul muncii), dacă persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informaţiile referitoare la:

- durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- moneda în care vor fi plătite drepturile salariale;
- prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;
- condiţiile de climă;
- reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;
- obiceiurile locului, a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală
- condiţiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

Dacă elementele prevăzute la art. 17 alin. 2 din Codul muncii trebuie să se regăsească în orice contract individual de muncă, există anumite elemente esenţiale care se regăsesc numai în conţinutul anumitor categorii de contracte individuale de muncă.

Astfel:

a) în conţinutul contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, trebuie să fie precizată expres durata pentru care acesta se încheie;

Partea convenţională reprezintă aşadar acea parte a conţinutului contractului individual de muncă lăsată la liberul acord de voinţă al părţilor, dar, şi în acest caz, cu respectarea normelor legale, a contractelor colective aplicabile, a ordinii publice şi a bunelor moravuri[190].

În principiu, în afara clauzelor ce fac parte obligatoriu din conţinutul contractului individual de muncă, părţile pot introduce în contract orice clauză, la libera lor alegere[191], însă disponibilitatea lor nu poate aduce atingere nici legii[192], nici contractelor colective de muncă aplicabile şi nici bunelor moravuri. Pe cale convenţională, părţile nu pot deroga decât într-un sens favorabil salariatului[193].

2. **Elemente esenţiale ale contractului individual de muncă**

Prin clauzele legale şi convenţionale sunt stabilite drepturile şi obligaţiile care constituie conţinutul raportul juridic de muncă dintre angajator şi salariat pe perioada valabilităţii contractului.

Constituie elemente esenţiale ale contractului individual de muncă totalitatea prevederilor contractuale stabilite de părţi sau, ca excepţie, impuse de lege prin care sunt stabilite drepturi şi obligaţii pentru angajator şi pentru salariat.

Art. 17 alin. 1 din Codul muncii stabileşte că anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice. în alin. 2 al aceluiaşi articol, legiuitorul precizează că această informare trebuie să cuprindă cel puţin următoarele elemente:

- identitatea părţilor;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 218; M. Pantelimon, V. Ghimiş, *op. cit.,* p. 115.

[191] Conform art. 20 alin. 1 din Codul muncii, ,,în afara clauzelor generale prevăzute la art. 17, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice."

[192] Potrivit art. 38 alin. 2 din Codul muncii, ,,orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate".

[193] F. Signoretto, *Les contrats de travail,* Editions d'Organisation, Paris, 2002, p. 186.

b) în cazul *contractului individual de muncă cu timp parţial,* în conţinutul acestuia trebuie să se regăsească în mod obligatoriu, potrivit art. 102 alin. 1 din Codul muncii, următoarele clauze:

- durata muncii şi repartizarea programului de lucru;
- condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;
- interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora.

în cazul în care *munca se prestează la domiciliul* salariatului, în conţinutul contractului individual de muncă, vor fi cuprinse, conform art. 106 din Codul muncii, şi următoarele clauze:

- precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate precum şi al produselor finite pe care le realizează.

2.1. *Durata contractului individual de muncă*

Din punct de vedere al duratei, contractul individual de muncă poate îmbrăca două forme: contractul individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată şi contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată.

în prezent, regula o constituie angajarea în muncă prin încheierea contractelor individuale de muncă pe perioadă nedeterminată[194] iar excepţia este constituită de încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată (art. 12 alin. 2 din Codul muncii), în anumite cazuri.

2.2. *Felul muncii*

încheierea valabilă a contractului individual de muncă este condiţionată de stabilirea felului muncii, ca o clauză fundamentală a acestuia.

Conform art. 12 alin. 1 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. 116

Pentru a stabili ce se înţelege prin „felul muncii", există două criterii de determinare [195].

In primul rând, este vorba de *calificarea profesională şi* în al doilea rând de *funcţia sau a meseria* salariatului. In literatura de specialitate[196] se precizează că felul muncii este determinat prin funcţia sau meseria exercitată de către salariat, cu specificarea pregătirii sau a calificării sale profesionale sau, mai sintetic, felul muncii reprezintă funcţia pe care salariatul s-a obligat prin contractul individual de muncă s-o îndeplinească[197].

Munca la care s-a obligat cel care se încadrează va fi prestată, după caz, într-o funcţie, meserie sau specialitate, adică într-un post concret[198], fiecărui post corespunzându-i o anumită sferă de atribuţii, deci drepturi şi obligaţii.

în strânsă legătură cu felul muncii se află noţiunea de „profesie", care reprezintă specialitatea sau calificarea deţinută de o persoană prin studii, în timp ce ocupaţia reprezintă activitatea utilă aducătoare de venit pe care o desfăşoară o persoană în mod obişnuit, constituind pentru persoana respectivă sursa sa de existenţă [199].

Formele de exprimare a ocupaţiei sunt reprezentate de funcţia sau meseria exercitată de cel în cauză.

Funcţia reprezintă activitatea pe care o prestează salariatul într-o entitate juridică (economică, socială, administrativă) în mod regulat şi organizat, pe baza unui anumit nivel al pregătirii profesionale[20] . Funcţia este activitatea desfăşurată de o persoană într-o ierarhie funcţională de conducere sau de execuţie, corelată cu un anumit nivel al pregătirii profesionale[201].

Funcţia pe care o exercită salariatul poate fi:

a) de conducere. Potrivit art. 294 din Codul muncii, „prin salariaţi cu funcţie de conducere se înţelege administratorii salariaţi, inclusiv

[193] 1. Leş, *op. cir.,* p. 133.

[196] 1.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 59-63.

[197] V.I. Câmpianu, *op. cit.,* p. 150.

[198] Gh. Filip, D. Crăciun, M. Mantale, S. Panainte, R. Butnariu. *op. cit,* p. 95.

[199] *Ibidem,* p. 219.

[200] M. Pantelimon, V. Ghimiş, *op. cit.,* p. 116.

[201] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 220; O. Ţinea, *Dreptul muncii.* Editura Didactică şi Pedagogică. Bucureşti, 1999, p. 88.

- muncitori, care prestează o muncă preponderent fizică;
- personal tehnic, economic, de altă specialitate şi administrativ (personal TESA), care desfăşoară o activitate preponderent intelectuală.

2.3. *Locul muncii*

O altă clauză fundamentală a contractului individual de muncă este cea referitoare la locul unde salariatul urmează a desfăşura activitatea la care s-a obligat prin contractul individual de muncă şi pe care angajatorul se obligă a-1 pune la dispoziţia salariatului.

Potrivit art. 17 alin. 2 lit. b din Codul muncii, din conţinutul contractului individual de muncă trebuie să facă parte şi clauza referitoare la „locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri".

Locul muncii are două elemente de determinare[206]:

a) localitatea unde se află unitatea cu care salariatul a încheiat contractul individual de muncă, prevăzut ca loc al executării muncii;

b) unitatea la care s-a angajat salariatul respectiv.

Astfel, locul muncii desemnează localitatea şi unitatea unde se desfăşoară activitatea de bază[207]. Este esenţial să se precizeze în contract dacă în mod obişnuit salariatul îşi va exercita atribuţiile sale de serviciu într-un singur loc (spre exemplu, la sediul unităţii), într-o anumită rază determinată (filiale, şantiere, puncte de lucru) ori în alte localităţi decât cea în care se află angajatorul la care s-a încadrat în muncă.

Locul muncii poate fi determinat în amănunt (într-o secţie, atelier, direcţie, serviciu etc), Este posibilă însă o precizare de detaliu a locului muncii.

în Codul muncii există mai multe dispoziţii din care reiese că sensul în care este folosită expresia „locul muncii" este, de regulă, acela de post. Astfel:

- art. 61 lit. d, când angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului în cazul în care acesta nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

[""] C. Flitan, *op. cit.,* p. 44.

[207] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 55; M. Pantelimon, V. Ghimiş, *op. cit.,* p. 117.

preşedintele consiliului de administraţie dacă este şi salariat, directorii generali şi directorii, directorii generali adjuncţi şi directorii adjuncţi, şefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secţii, ateliere, servicii, birouri - precum şi asimilaţii lor stabiliţi potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern";

b) de execuţie.

Postul[202] reprezintă o entitate de bază corespunzătoare fiecărui loc de muncă cu privire la care angajatorul încheie un contract individual de muncă. El se caracterizează prin conţinutul activităţii pe care trebuie să o desfăşoare titularul, conţinut stabilit în mod concret prin fişa postului sau caietul de sarcini °[3].

Potrivit art. 17 alin. 2 din Codul muncii, în contractul individual de muncă este necesar să se precizeze atribuţiile şi riscurile specifice postului. Deci, în primul rând, contractul individual de muncă trebuie să precizeze postul din schema de organizare a unităţii ocupat de salariat.

Există cazuri în care, pentru aceeaşi funcţie, în statul de organizare sunt prevăzute mai multe posturi, fie în acelaşi compartiment, fie în compartimente diferite. Posturile diferite se deosebesc între ele prin denumiri, sarcini de serviciu, cerinţe stabilite de lege pentru ocuparea lor iar, în anumite cazuri, şi prin salariul de bază.

Posturile asemănătoare au ca elemente comune: activitatea în acelaşi domeniu, presupun aceleaşi condiţii pentru ocuparea lor, salariu de bază egal.

Meseria reprezintă complexul de cunoştinţe obţinut prin şcolarizare şi prin practică, necesar pentru executarea anumitor operaţii sau pentru prestarea anumitor lucrări ori servicii în cadrul unei ierarhii funcţionale[204]. în cazul muncitorilor, meseria se confundă cu ocupaţia iar în celelalte cazuri constituie o condiţie pentru ocuparea unei funcţii.

Având în vedere faptul că prin încheierea contractului individual de muncă, salariatul s-a obligat la prestarea unei activităţi, tocmai ocupaţia - exprimată prin funcţie sau meserie - reprezintă felul muncii.

In funcţie de felul muncii prestate, persoanele încadrate în muncă pot fi clasificate în două categorii[205]:

Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, *Dicţionar de drept al muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, p. 129-130.

[203] C. Bratu, *op. cit.,* p. 570.

[204] I.T. Ştefănescu, *op. cit.,* p. 220.

[205] Ghe. Filip, D. Crăciun, M. Mantale, S. Panainte, R. Butnariu, *op. cit.,* p. 125.

- art. 65 alin. 1 prevede posibilitatea angajatorului de a-1 concedia pe salariat urmare a desfiinţării locului de muncă ocupat de acesta;

- art. 72 alin. 1 interzice „angajatorului care a dispus concedieri colective de a face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaţilor concediaţi...";

- art. 74 alin. 1 lit. d, potrivit căruia, „decizia de concediere... trebuie să conţină... lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate...".

Locurile de muncă pot fi clasificate astfel:

- în funcţie de condiţiile de la locul de muncă: normale şi deosebite (vătămătoare, grele sau periculoase);

- în funcţie de durata timpului de muncă: cu normă întreagă şi cu fracţiune de normă;

- în funcţie de cum este sau nu posibilă întreruperea activităţii: locuri de muncă în care activitatea poate fi întreruptă şi locuri de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă.

2.4. *Condiţiile de muncă*

Anumite activităţi, fără a fi ilicite, nu pot fi îndeplinite de anumite categorii de persoane, având în vedere caracteristicile lor particulare: activităţile desfăşurate în locurile de muncă, grele, vătămătoare sau periculoase, activităţile penibile etc.

La angajarea în muncă, salariatul se obligă la prestarea unei activităţi într-un anume loc de muncă.

Conform art. 38 alin. 2 din Constituţia României, „salariaţii au dreptul la protecţia socială a muncii. Măsurile de protecţie socială privesc... prestarea muncii în condiţii grele".

In funcţie de condiţiile de muncă de la locul de muncă, în legislaţia muncii există:

- locuri de muncă cu condiţii normale;

- locuri de muncă cu condiţii deosebite (vătămătoare, grele sau periculoase).

In legislaţia securităţii sociale, potrivit reglementărilor Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări

sociale[2"8], sunt stabilite locuri de muncă deosebite şi speciale (faţă de cele normale)[209].

în baza acestor acte normative, locurile de muncă vor fi încadrate în condiţii deosebite în funcţie de următoarele criterii[210]:

a) prezenţa în mediul de muncă a noxelor profesionale fizice constând în zgomot, vibraţii, unde electromagnetice, presiune, radiaţii ionizante, radiaţii calorice, radiaţii laser de putere neprotejate, precum şi a noxelor profesionale chimice sau biologice, prevăzute în Normele generale de protecţie a muncii, care nu respectă limitele admise prevăzute în aceste norme;

b) răspunsul specific al organismului la agresiunea noxei profesionale, evidenţiat prin indicatori de expunere şi/sau de efect biologic, stabiliţi prin ordin al ministrului sănătăţii şi familiei;

c) morbiditatea, exprimată prin boli profesionale înregistrate la locul de muncă în ultimii 15 ani.

2.5. *Salariul*

Pentru contractul individual de muncă salariul constituie obiect, reprezentând contraprestaţia muncii depuse de salariat, dar este în acelaşi timp şi cauză întrucât, spre a-1 obţine, salariatul s-a încadrat în muncă[212].

Reprezentând preţul muncii prestate, fiecărui salariat îi revine dreptul de a primi un salariu exprimat în bani.

Potrivit dispoziţiilor art. 1 din Convenţia 95/1949 asupra protecţiei salariului a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, chiar dacă acesta are altă denumire: retribuţie, remuneraţie etc, salariul reprezintă acea sumă de bani dată de patron salariatului pentru munca desfăşurată ori care trebuie realizată sau pentru serviciile îndeplinite ori ce trebuie îndeplinite în baza contractului individual de muncă.

[2US] Dispoziţiile art. 20 din Legea nr. 19/2000 au fost modificate prin OUG nr. 49/2001 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 19/2000, aprobată prin Legea nr. 338 din 31 mai 2002, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 446 din 25 iunie 2002.

[209] A se vedea I.T. Şteranescu, *op. cit.,* p. 225.

[210] A se vedea art. 2 alin. 1 din HG nr. 261/2001, aşa cum a fost modificat prin HG nr. 1337/2001

" A se vedea infra., Capitolul V. [212]

I.T. Ştefănescu, *op. cit,* p. 430.

3.1. *Clauza cu privire la formarea profesională*

Reglementând formarea profesională într-un titlu distinct (Titlul VI - Formarea profesională, art. 188-213), noul Cod al muncii acordă o semnificaţie deosebită acestei instituţii.

De precizat este că termenul de „formare" tinde, în vorbirea curentă, să înlocuiască, treptat, pe cel de „învăţământ" sau „educaţie". Folosirea lui este consecinţa evoluţiei politicilor şi practicilor în materie de inserţie profesională (prelungirea perioadei de învăţare dincolo de adolescenţă). Noţiunea de formare face referire la ansamblul cunoştinţelor generale, tehnice şi practice legate de exercitarea unei meserii dar şi la comportamente şi aptitudini care permit integrarea într-o profesie şi, în general, în ansamblul activităţilor sociale.[216]

Prin formarea profesională a salariaţilor se urmăreşte acumularea de cunoştinţe noi de către aceştia şi este privit ca un proces continuu determinat de dezvoltarea societăţii.

Art. 190 din Codul muncii impune în sarcina angajatorului obligaţia de a asigura acces periodic la formarea profesională. Această obligaţie va fi îndeplinită de angajator prin elaborarea anuală a planurilor de formare profesională, care fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă.

Potrivit art. 188 alin. 1 din Codul muncii, formarea profesională are drept obiective principale:

- adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
- obţinerea unei calificări profesionale;
- actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
- reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare realizării activităţilor profesionale;
- prevenirea riscului şomajului;
- promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

Modalităţile de realizare a acestor obiective sunt prevăzute, exemplificativ, de art. 189 din Codul muncii, şi ele constau în:

[216] Al. Ţiclea, *Formarea profesională,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 2/2005, p. 30-51.

Declaraţia Universală a Drepturilor Omului prevede la art. 23 alin. 3 că „oricine munceşte are dreptul la un salariu echitabil şi suficient, care să-i asigure lui şi familiei lui o existenţă conformă cu demnitatea umană" şi afirmă că dreptul la salariu reprezintă o prerogativă fundamentală a individului.

Salariul, împreună cu durata, felul muncii, condiţiile de muncă, locul muncii şi timpul de muncă, reprezintă o componentă fundamentală a conţinutului contractului individual de muncă, o parte componentă a obligaţiilor asumate de unitate şi a cauzei juridice a obligaţiilor persoanei încadrate, acesta constituind totalitatea drepturilor băneşti[213] cuvenite pentru munca prestată[214].

Potrivit art. 17 alin. 2 din Codul muncii, în contractul individual de muncă trebuie să se precizeze salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul.

Libertatea contractuală a părţilor se manifestă şi în planul stabilirii salariului la care cel care prestează munca are dreptul. Astfel, la încheierea contractului individual de muncă, părţile sunt libere să negocieze cuantumul salariului. în acelaşi sens sunt şi prevederile art. 157 alin. 1 din Codul muncii, potrivit cu care „salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/şi colective între angajator şi salariaţi sau reprezentanţii acestora".

3. **Clauzele speciale reglementate de Codul muncii**

Potrivit art. 20 alin. 1 din Codul muncii, pe lângă clauzele ce trebuie să existe obligatoriu în orice contract individual de muncă, părţile contractante au posibilitatea de a negocia şi include în acesta şi alte clauze specifice.

Fără ca enumerarea din Codul muncii să fie limitativă[215], sunt considerate şi deci reglementate drept clauze specifice următoarele:

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurenţă;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidenţialitate.

~[13] Potrivit art. 155 din Codul muncii, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri. [214] O. Răducan, *op. cit.,* p. 95. [215]1.T. Şteranescu, Ş. Beligrădeanu, *op. cit.,* p. 29.

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire profesională convenite între angajator şi salariat.

Modalitatea concretă de formare profesională, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de munca [217].

Iniţiativa participării salariatului la o formă de pregătire profesională poate să aparţină fie angajatorului, fie salariatului.

Potrivit art. 194 alin. 1 din Codul muncii, dacă angajatorul este cel care iniţiază participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională, el va fi obligat să suporte toate cheltuielile ocazionate de aceasta. Pe perioada stagiului sau cursurilor de formare profesională, situaţia salariatului diferă după cum este sau nu necesară scoaterea salariatului din activitate. Din această perspectivă, sunt posibile trei situaţii, potrivit art. 194 alin. 2 şi alin. 3:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la aceasta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia numai de salariul de bază şi, după caz, de sporul de vechime;

c) dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta

" [7] I.T. Şteranescu, Ş. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esenţiale. Textul integral.* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003. p. 63.

beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

Dacă salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională, cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor. Angajatorul este obligat ca în termen de 15 zile de la primirea solicitării, să ia o decizie cu privire la cererea formulată de salariat. Prin această decizie, el va hotărî dacă şi în ce proporţie va suporta costul cursurilor sau stagiilor de formare profesionala.

în toate cazurile în care angajatorul a suportat cheltuielile ocazionate de participarea la cursurile sau stagiul de formare profesională cu o durată mai mare de 60 zile, indiferent de cine a avut iniţiativa acestora, prin act adiţional, se poate stabili concret o clauză cu privire la formarea profesională.

Pentru a putea fi negociată şi a deveni operantă o clauză cu privire la formarea profesională trebuie îndeplinite următoarele condiţii:

- cursurile sau stagiul de formare profesională trebuie să aibă o durată mai mare de 60 zile;
- participarea salariatului la aceste cursuri ori stagii presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata normală a timpului de lucru sau scoaterea integrală din activitate;
- angajatorul să fi suportat cheltuielile ocazionate de aceste cursuri sau stagii de formare profesională;
- salariatul să nu-şi piardă facultatea de a putea pune capăt oricând contractului individual de muncă prin demisie.

Clauza cu privire la formarea profesională, în funcţie de momentul la care intervine, poate să îmbrace două aspecte:

- poate fi negociată şi cuprinsă în contractul individual de muncă încă de la încheierea acestuia;
- poate îmbrăcă forma unui act adiţional, în ipoteza în care părţile stabilesc anumite condiţii cu privire la formarea profesională.

Această clauză poate avea ca obiect:

- durata cursului sau stagiului de formare profesională;
- scoaterea parţială sau totală din activitate;
- cuantumul indemnizaţiei în cazul în care pregătirea presupune scoaterea integrală din activitate a salariatului;

salariatului i se permite, legal, să accepte anumite restrângeri ale libertăţii muncii sale în schimbul obţinerii unui avantaj suplimentar, de natură materială, constând în indemnizaţia de neconcurenţă lunară pe care angajatorul se obligă să i-o plătească".

Obligaţia de neconcurenţă, se arată în literatura juridică[221], face parte din conţinutul obligaţiei generale de fidelitate a salariatului faţă de angajatorul său, prevăzută de art. 39 alin. 2 lit. d din Codul muncii, obligaţie „care poate fi privită ca fiind îndatorirea salariatului de a urmări, în executarea muncii sale, interesele legitime ale patronului şi de a se abţine de la orice acţiune având ca scop sau ca efect afectarea acestor interese". Chiar şi salariatul „care nu este legat printr-o clauză de neconcurenţă are obligaţia generală de a nu afecta, prin actele sale, interesele legitime ale angajatorului".

Raportul de muncă stabilit între salariat şi angajator are la bază încrederea reciprocă. încrederii manifestate de angajator trebuie să îi corespundă o obligaţie, în principiu (iniţial) de sorginte morală, de fidelitate din parte salariatului[222].

Esenţial este ca această clauză să fie prevăzută expres în contract, înscrisă, fie iniţial cu ocazia încheierii lui, fie ulterior pe parcursul executării sale; în niciun caz ea nu poate fi subînţeleasă sau dedusă . Cu toate acestea, la fel ca în cazul contractului individual de muncă, forma scrisă este cerută numai *ad probationem*™

Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod

R. Dimitriu, *Clauza de neconcurenţă şi clauza de confidenţialitate în reglementarea noului Cod al muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 22-23; *Idem, Contractul individual de muncă,* 2005, p. 163.

"22 A se vedea R. Dimitriu, *Obligaţia de fidelitate în raporturile de muncă,* Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2001.

[223]1.T. Ştefanescu, O. Macovei, B. Vartolomei, *op. cit.,* p. 92.

I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Codai muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 19; I.T. Ştefanescu, *Tratat de dreptul muncii,* p. 592; Al. Athanasiu, L. Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al munci,* în „Pandectele române" nr. 2/2003, p. 253; Ş. Beligrădeanu, *Aspecte esenţiale referitoare la forma, conţinutul şi nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii,* în „Dreptul" nr. 6/2004, p. 36; O. Macovei, *Forma contractului individual de muncă,* în „Dreptul" nr. 2/2005, p. 79-86; R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă -prezent şi perspective,* p. 110-113.

- perioada în care salariatul nu poate avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă, indiferent cui a aparţinut iniţiativa, dacă durata acestora a fost mai mare de 60 zile iar cheltuielile ocazionate de acestea au fost suportate integral de angajator.

Art. 195 alin. 1 din Codul muncii instituie numai durata minimă - de 3 ani - a perioadei în care salariaţii în al căror contract de muncă există o clauză cu privire la formarea profesională nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă, prin demisie, de la data absolvirii cursului sau stagiului de formare profesională.

Sancţiunea încălcării acestei interdicţii este prevăzută de art. 195 alin. 3 din Codul muncii, potrivit căruia, nerespectarea de către salariat a interdicţiei de a iniţia desfacerea contractului individual de muncă pe perioada convenită, determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă[218].

3.2. *Clauza de neconcurenţă*

La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul sau, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă (art. 21 alin. 1 din Codul muncii).

Termenul de concurenţă folosit de legiuitor în conţinutul art. 21 din Codul muncii desemnează „o luptă, adesea acerbă, între agenţii economici care exercită aceeaşi activitate sau o activitate similară, pentru dobândirea, menţinerea şi extinderea clientelei"[219].

Se consideră[220] că această reglementare „constituie o excepţie de la dispoziţiile imperative ale art. 38 din Codul muncii, în sensul că

[8] F. Signoretto, *op. cit.*, p. 245.

I. Băcanu, *Libera concurenţă în perioada de tranziţie spre economia de piaţă,* în „Dreptul" nr. 9-12/1990, p. 50.

[220] I.T. Ştefanescu, O. Macovei, B. Vartolomei, *Corelaţia dintre obligaţia de fidelitate şi clauza de neconcurenţă inserată în contractul individual de muncă,* în „Dreptul" nr. 11/2005, p. 92. 126

concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul (art. 21 alin. 2 din Codul muncii). Dacă prin această clauză nu s-ar prezenta toate aceste elemente, s-ar afecta însuşi principul libertăţii muncii, consacrat de art. 41 din Constituţie[225].

Indemnizaţia de neconcurenţă lunară datorată salariatului nu este de natură salarială[226], se negociază şi este de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului. Ea reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii (art. 21 alin. 3 şi 4 din Codul muncii).

Clauza de neconcurenţă îşi poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă (art. 22 alin. 1 din Codul muncii). în acest sens se observă că legiuitorul, prin clauza de neconcurenţă, vizează numai etapa postcontractuală şi chiar dacă nu face referire la natura funcţiilor (de execuţie sau de conducere) această clauză vizează ambele funcţii.

Deşi prevăzută iniţial în contractul individual de muncă sau, ulterior, prin act adiţional, clauza de neconcurenţă nu îşi produce efectele pe perioada stabilită dacă respectivul contract de muncă a încetat de drept în condiţiile prevăzute de art. 56 din Codul muncii, cu excepţia următoarelor cazuri - contractul a încetat de drept:

d) ca urmare a comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parţială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

[225] I.T. Ştefanescu, *op. cit,* p. 30-31.

[226] Suma primită cu titlu de indemnizaţie de neconcurenţă constituie un „venit din alte surse". I.T. Ştefanescu, *op. cit,* p. 32, nota 2; I.T. Ştefanescu, O. Macovei, B. Vartolomei, *op. cit.*, p. 95.

g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

h) ca urmare a retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine (art. 23 alin. 1 din Codul muncii)[227]. Nerespectarea acestei prevederi ar duce la încălcarea şi nesocotirea unor drepturi şi libertăţi fundamentale ce privesc alegerea liberă a profesiei sau a locului de muncă.

în cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care 1-a produs angajatorului (art. 24 din Codul muncii). Dovada prejudiciului suferit ca urmare a nerespectării obligaţiei de fidelitate este în sarcina fostului angajator; fiind vorba de o obligaţie de a nu face de către fostul salariat, şi nu este nevoie punerea în întârziere a acestuia (art. 1087 din Codul civil).

Vinovăţia şi legătura de cauzalitate dintre acestea sunt elemente ce implică un grad ridicat de dificultate sub aspect probatoriu, iar dacă această probă nu poate fi făcută, angajatorul nu poate pretinde în instanţă decât restituirea indemnizaţiei plătite ca remunerare a clauzei, în acest caz, evident, scopul pentru care clauza a fost introdusă în contract nu poate fi atins.

Evaluarea nu se poate realiza decât pe cale judiciară. în acest sens instanţa îl va obliga pe salariat la repararea atât a pierderii efective suferite de angajator cât şi a câştigului pe care acesta nu 1-a putut realiza. Trebuie precizat în acelaşi timp că fostul salariat va repara numai prejudiciul direct, care are legătură cauzală cu nerespectarea clauzei de neconcurenţă, iar nu şi pe cel indirect.

3.3. *Clauza de mobilitate*

Potrivit art. 17 alin. 2 lit. b din Codul muncii, din conţinutul contractului individual de muncă trebuie să facă parte şi clauza

[227] Raluca Dimitriu, *op. cit.,* p. 25.

anumite misiuni în afara razei stabilite, caz în care suntem în prezenţa modificării locului muncii[230].

3.4. *Clauza de confidenţialitate*

Codul muncii reţine în art. 39 alin. 2 lit. f obligaţia salariatului de a respecta secretul de serviciu, ceea ce constituie consacrarea legală a obligaţiei de confidenţialitate a salariatului. Obligaţia de confidenţialitate, împreună cu obligaţia de neconcurenţă, formează ceea ce generic poartă denumirea de obligaţie de fidelitate.

înainte de începerea executării raportului juridic de muncă, dar mai ales pe parcursuî acestuia, salariatul intră în contact cu o serie de informaţii care se bucură de anumite niveluri de protecţie. O clasificare a informaţiilor cu care salariatul poate veni în contact pe parcursul executării contractului individual de muncă este cuprinsă în Legea nr. 182/2002 privind protecţia informaţiilor clasificate[23] , care stabileşte trei clase de secretizare a informaţiilor:

- informaţii secrete de stat;
- informaţii secrete de serviciu;
- informaţii publice (nesecrete).

în literatura de specialitate[232] s-a apreciat că informaţiile secrete de care salariatul ia cunoştinţă pe parcursul executării contractului individual de muncă nu pot fi divulgate nici după încetarea contractului, indiferent dacă există sau nu o clauză contractuală în acest sens.

Prin clauza de confidenţialitate, potrivit art. 26 alin. 1 din Codul muncii, părţile convin ca pe toată durata contractului individual de muncă - deci şi în ipoteza în care acesta este suspendat - şi după încetarea acestuia să nu transmită date sau informaţi de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

Aşadar, clauza de confidenţialitate vizează ambele părţi ale raportului juridic de muncă, iar nu numai pe salariat.

a) Informaţiile cerute de angajator celui care doreşte să se angajeze în muncă nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia

F. Signoretto, *op. cit.,* p. 221; de asemenea, a se vedea Curtea de casaţie Franceză, hotărârea din 5 iulie 1984, în *Code du travail adnote,* loc. cit.

[231] Publicată în Monitorul Oficial nr. 248 din 12 aprilie 2002.

[232] R. Dimitriu, *op. cit.,* p. 176.

referitoare la „locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri".

Locul muncii - clauză esenţială a contractului individual de muncă - desemnează localitatea şi unitatea unde se desfăşoară activitatea de bază[228]. Din acest punct de vedere, este esenţial să se precizeze în contract dacă în mod obişnuit salariatul îşi va exercita atribuţiile sale de serviciu într-un singur loc (spre exemplu, la sediul unităţii), într-o anumită rază determinată (filiale, şantiere, puncte de lucru) ori în alte localităţi decât cea în care se află angajatorul la care s-a încadrat în muncă.

Prin clauza de mobilitate[229], potrivit art. 25 din Codul muncii, părţile contractului individual de muncă stabilesc că, *în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc de muncă stabil.* Astfel, deşi clauza de mobilitate vizează în principal locul muncii, nu putem omite faptul că ea este determinată, într-o bună măsură şi de felul muncii salariatului, stabilit prin acordul părţilor, pentru că, în fond, inexistenţa unui loc de muncă stabil este determinată de felul muncii, care poate implica deplasări obligatorii ale salariatului în scopul realizării sarcinilor de serviciu.

Clauza de mobilitate poate fi negociată şi introdusă în contractului individual de muncă încă de la încheierea acestuia sau poate să facă obiectul unei negocieri ulterioare şi să ia forma unui act adiţional la contract.

Clauza de mobilitate inserată în contractul individual de muncă îl obligă pe salariat să accepte schimbarea locului de muncă. Această schimbare nu constituie, în prezenţa unei clauze de mobilitate, o modificare a contractului individual de muncă, a elementelor sale. Nu acelaşi lucru se întâmplă însă în ipoteza în care, prin clauza de mobilitate s-a prevăzut că salariatul urmează a-şi îndeplini obligaţiile de serviciu în raza teritorială a unui judeţ însă, apoi, angajatorul îi cere, în baza aceleiaşi clauze, să se deplaseze şi să îndeplinească

[228] I.T. Ştefanescu, *Contractul individual de muncă,* loc. cit., p. 55; M. Pantelimon, V. Ghimiş, *op. cit.*, p. 117.

[229] F. Vandamme, *La mobilite professionelle dans VUnion europeene: quelques comtats, enjeux et perspectives,* în „Revue Internationale du Travail", voi. 139 (nr. 4/2000), p. 496-511.

aptitudinile şi capacitatea profesională de a ocupa postul în cauză; pe de altă parte, angajatorul poate cere informaţii de la foştii angajatori ai solicitantului doar cu privire la funcţiile îndeplinite, durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a solicitantului respectiv, îmbinându-se astfel dreptul solicitantului unui loc de muncă de a-i fi ocrotită viaţa intimă, familială şi privată, potrivit art. 26 din Constituţie, cu interesul angajatorului de a cunoaşte, în limitele legii, anumite date despre posibilul său salariat[233].

b) Potrivit art. 17 alin. 1 din Codul muncii, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice. în scopul protecţiei afacerii/activităţii angajatorului, pentru situaţia în care contractul individual de muncă nu se va încheia totuşi, din diferite motive, conform art. 17 alin. 5, cu privire la informaţiile furnizate angajatorului, prealabil încheierii contractului de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate. Conţinutul unui astfel de contract are în vedere exclusiv informaţiile dobândite de către salariat dar şi de către angajator cu prilejul informării iar efectele lui nu depind de măsura în care se va încheia ori nu contractul individual de muncă.

în funcţie de durata în timp a obligaţiilor asumate, clauzele de confidenţialitate sunt de două feluri:

a) clauze care îşi produc efectul pe parcursul executării contractului individual de muncă;

b) clauze care îşi produc efectul după încetarea contractului individual de muncă.

Clauza de confidenţialitate inserată într-un contract de muncă îşi poate înceta efectele în următoarele situaţii:

- la data la care informaţiile considerate confidenţiale au devenit publice;
- la data la care interesului angajatorului de a considera informaţiile drept confidenţiale a încetat;
- la finele termenului pentru care s-a prevăzut interdicţia de divulgare[234].

[lii] A se vedea I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *op. cit.,* nota 54, p. 23. [234] R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 211. 132

In legătură cu sancţiunea nerespectării clauzei de confidenţialitate, deşi art. 26 alin. 2 din Codul muncii precizează că „nerespectarea acestei clauze de către oricare din părţi atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese", apreciem că, în ceea ce-l priveşte pe salariat, dacă el este cel care nu a respectat clauza, răspunderea sa patrimonială se va cumula cu răspunderea disciplinară, datorită obligaţiei acestuia de a „respecta secretul de serviciu". Or, prin clauza de confidenţialitate, angajatorul poate stabili informaţiile cărora le atribuie caracter secret, potrivit art. 31 alin. 1 din Legea nr. 182/2002.

Deci, nerespectarea obligaţiilor asumate prin clauza de confidenţialitate de către salariat atrage răspunderea disciplinară şi patrimonială a salariatului.

4. **Clauze speciale nereglementate de Codul muncii**

4.1. *Clauza de conştiinţă*

Legislaţia muncii română nu reglementează posibilitatea includerii în contractul individual de muncă a clauzei de conştiinţă[235]. Lipsa de reglementare în legislaţia muncii a clauzei de conştiinţă este suplinită de alte reglementări din legislaţia română precum şi din cea internaţională la care România a aderat şi care, fără a se referi în mod expres la contractul individual de muncă, proclamă dreptul persoanei la libertatea de conştiinţă.

Astfel, art. 29, „Libertatea conştiinţei", alin. 1 şi 2 din Constituţie, dispun că „libertatea gândirii şi a opiniilor precum şi libertatea credinţelor religioase nu pot îngrădite sub nicio formă. Nimeni nu poate fi constrâns să adopte o opinie ori să adere la o credinţă religioasă, contrare convingerilor sale.

Libertatea conştiinţei este garantată; ea trebuie să se manifeste în spirit de *toleranţă* şi *respect reciproc".*

Declaraţia Universală a Drepturilor Omului[236], la art. 18 prevede că „orice om are dreptul la libertatea de gândire, de *conştiinţă,* de religie...".

Definim clauza de conştiinţă ca fiind acea clauză contractuală inclusă într-un contract individual de muncă prin care salariatul şi

I.T. Ştefanescu, *Inserarea clauzei de conştiinţă în unele contracte individuale de muncă,* în „Dreptul" nr. 2/1999, p. 57.

[235] Adoptată de Adunarea Generală a ONU la 10 decembrie 1948.

- de politeţe (spre exemplu, refuzul de a utiliza expresii sau calificative dure la adresa unei sau anumitor persoane).

Observăm că, situaţia tipică a inserării şi aplicării acestei clauze se regăseşte în cazul realizatorilor salariaţi din *mass-media.* Nu pot fi excluşi însă nici alţi salariaţi, cum ar fi, spre exemplu, cei din sectorul creaţiei culturale[239].

între angajat şi angajator existând un raport de subordonare[240], primul trebuie să execute ordinele de serviciu date de angajator, cu condiţia de a fi legale. Neexecutarea unui ordin de serviciu poate antrena sancţionarea disciplinară[241] a salariatului respectiv. însă, existenţa în contractul individual de muncă a clauzei de conştiinţă îl apără pe salariat de răspunderea disciplinară. Pentru a fi apărat de răspundere disciplinară, salariatul trebuie să probeze însă că refuzul executării ordinului de serviciu legal dat se întemeiază pe obiecţiile sale de conştiinţă.

Sub aspectul înscrierii clauzei de conştiinţă în contractul individual de muncă, distingem:

a) înscrierea pe timpul negocierii conţinutului contractului individual de muncă, deci mai înainte ca angajarea să se fi produs;

b) posterior încheierii contractului individual de muncă, ca un act adiţional la conţinutul acestuia.

In ambele ipoteze, clauza de conştiinţă având regimul juridic al oricărei alte clauze contractuale, înscrierea ei nu se va putea face fără a exista acordul ambelor părţi, dat în acest sens, neexistând niciun text de lege care să-l oblige pe angajator să accepte o astfel de clauză.

Interesul precizării în amănunt a motivelor pentru care un salariat poate refuza, în temeiul clauzei de conştiinţă executarea unei

l.T. Ştefanescu, *Aspecte...,* loc cit., p. 56.

[240] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 33; A. Supiot, *Les nouveaux visages de la subordination,* Dr. Soc, Paris, 2000, p. 131; A. Ţiclea, C. Tufan, *Dreptul muncii,* Editura Global Lex, Bucureşti, 2001, p. 14-15; Utto Victor, *Caracterele juridice ale contractului individual de muncă,* în „Analele Universităţii Bucureşti", 1967, p. 71.

[241] Alegerea uneia dintre sancţiunile disciplinare aplicabile salariatului revine angajatorului, în condiţiile în care Codul muncii nu prevede sancţiunea disciplinară aplicabilă în ipoteza săvârşirii unei anumite abateri disciplinare. De altfel, acest lucru nici nu este posibil în condiţiile în care Codul nu stabileşte limitativ faptele care constituie abateri disciplinare.

angajatorul convin asupra raţiunilor pentru care primul poate refuza, fără a fi sancţionat disciplinar, executarea unei dispoziţii de lucru legal date, pe care, dacă ar pune-o în executare, ar contraveni în acest fel conştiinţei sale.

Inserarea clauzei de conştiinţă în contractul individual de muncă îşi dovedeşte utilitatea şi datorită faptului că oamenii, ca fiinţe raţionale, pot să aibă o diversitate de reprezentări, mentalităţi, idei, convingeri, idealuri, concepţii, teorii şi reprezentări care să privească aspecte de ordin politic, juridic, moral, artistic, ştiinţific, filosofic şi religioase. Pornind de la acest adevăr, trebuie să admitem că anumite aspecte ale vieţii sociale şi economice sunt percepute şi soluţionate diferit, chiar de către oameni care au aceeaşi pregătire, evoluează în acelaşi mediu şi care au perceput împreună şi nemijlocit informaţia, numai că aceasta este supusă propriei gândiri.

Această diversitate a conştiinţelor individuale se manifestă şi atunci când persoana are calitatea de salariat şi trebuie să execute dispoziţiile de lucru date de angajatorului său, date personal de către acesta sau de către un reprezentant al acestuia.

în mod logic, se impune a şti care pot fi raţiunile care să împiedice o persoană să refuze executarea dispoziţiei de lucru legal dată de către angajator, pe motive de conştiinţă. Astfel, din punct de vedere al salariatului, obiectul clauzei de conştiinţă poate fi întemeiat pe următoarele[237] raţiuni:

- morale (cum ar fi cazul unui jurnalist care ar trebui să realizeze un material care nu ar prezenta realitatea situaţiei respective);
- ştiinţifice (este cazul, spre exemplu, al unui genetician care ar refuza să participe la realizarea unui proiect de modificare genetică a unor soiuri de plante, în măsura în care el consideră că rezultatul ar fi periculos pentru om sau societatea umană[238]);
- politice (spre exemplu, un reporter tv refuză să realizeze un material critic în legătură cu platforma politică a formaţiunii din care el însuşi face parte);
- religioase (este cazul refuzului jurnalist de a întocmi materiale critice la adresa unui cult recunoscut legal, din care face salariatul respectiv);

[237]1.T. Ştefânescu, *op. cit.,* p. 238-240. [238] R. Gidro, *op. cit.,p.* 25. 134

dispoziţii de lucru aparţine atât salariatului, în folosul căruia este instituită astfel o cauză de nerăspundere disciplinară, el putând refuza executarea dispoziţiei legale dată de angajator; de asemenea, inserarea acestei clauze poate fi privită şi ca fiind în folosul angajatorului care, cunoscând conţinutul exact al clauzei de conştiinţă dintr-un contract individual de muncă, va evita să dea dispoziţii de lucru care să nu fie executate, afectând astfel buna desfăşurare a activităţii. în sfârşit, o a treia cauză o reprezintă preconstituirea de probe atât de către angajator cât şi de către salariat, care să poată fi folosite în faţa instanţelor judecătoreşti în caz de litigiu.

Clauza de conştiinţă este aplicabilă doar în ipoteza refuzului angajatului de a executa un ordin de serviciu legal dat. în ipoteza contrară, deci a unui ordin nelegal, pentru a fi apărat de răspundere în caz de neexecutare, în contractul individual de muncă al salariatului nu este necesar să existe o astfel de clauză. în această situaţie, salariatul nu trebuie să execute un astfel de ordin.

Dar, salariatul în al cărui contract individual de muncă este inclusă o clauză de conştiinţă, nu o poate invoca pentru a eluda o obligaţie legală impusă printr-o normă imperativă. In aceeaşi ordine de idei, trebuie semnalat că refuzul executării de către salariat a ordinului de serviciu legal dat de către angajator nu poate fi justificat de o simplă contrarietate de opinii dintre cele două părţi ale raportului juridic de muncă[242], ci numai realmente de obiecţia de conştiinţă[243].

4.2. *Clauza de stabilitate*

în literatura de specialitate[244] s-a apreciat că, din punct de vedere constituţional, dreptul la muncă include libertatea alegerii profesiei, a ocupaţiei, protecţia socială a muncii, dreptul la negocieri colective, stabilitatea în muncă[245].

în aceasta situaţie, deşi salariatul nu este de acord cu dispoziţia angajatorului, dată fiind poziţia sa de subordonat în raportul de muncă, el trebuie să o execute.

R. Gidro, *op. cit.,* p. 25; G. Couturier, *Droit du travail. Les relations individuelles du travail,* Presses Universitaires du France, Paris, 1990, p. 354.

[244]1.T. Ştefânescu, *op. cit.,* p. 56.

M. Volonciu, *Libertatea muncii - principiu fundamental al dreptului muncii,* în „Studii de drept românesc", nr. 3-4/1991, p. 152. 136

Stabilitatea în muncă, element component al dreptului la muncă, este garantată în dreptul nostru îndeosebi prin dispoziţiile legale restrictive cu privire la cazurile în care contractul individual de muncă poate fi modificat sau desfăcut unilateral de către angajator.

Salariaţii beneficiază de dreptul la stabilitate în muncă, ca urmare a consacrării sale indirecte în următoarele texte:

- potrivit art. 12 alin. 1, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată; numai prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia pe durată determinată, în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege;
- potrivit art. 41 alin. 1 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor[246]; angajatorul are posibilitatea de a modifica unilateral contractului individual de muncă doar în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege;
- potrivit art. 226 lit. c din Codul muncii, reprezentanţii salariaţilor au ca atribuţie - printre altele - să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă.
- potrivit art. 55 din Cod, acesta poate înceta:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Pentru a se asigura stabilitatea salariatului la locul de muncă, părţile au posibilitatea - în baza principiului libertăţii contractuale -de a include în contractele individuale de muncă - de regulă încheiate de durată determinată, dar posibil, şi în cele pe durată nedeterminată -o clauză de stabilitate.

Clauza de stabilitate drept convenţia părţilor prin care angajatorul îşi asumă în mod unilateral obligaţia de a menţine postul oferit salariatului o perioadă certă de timp. Efectul inserării în contractul individual de muncă a unei clauze de stabilitate constă în imposibilitatea angajatorului de a modifica sau desface unilateral contractul individual de muncă, pe perioada la care s-a obligat.

[246] Potrivit art. 41 alin. 3 din Cod, modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: durata contractului, felul muncii, locul muncii, salariul, condiţiile de muncă, timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Secţiunea a IV-a Executarea contractului individual de muncă

1. **Drepturile salariaţilor**

Calitatea de salariat conferă persoanei respective anumite drepturi, şi, în acelaşi timp, presupune un anumit comportament, respectarea anumitor obligaţii. Cu caracter general, drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt reglementate de Codul muncii dar pentru anumite categorii de personal sunt prevăzute şi de statutele profesionale sau disciplinare. De asemenea, ele pot fi precizate în contractele colective de muncă şi în regulamentele interne.

Potrivit art. 37 din Codul muncii, drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă. Dar libertatea contractuală a părţilor contractului individual de muncă este restrânsă, în sensul că disponibilitatea renunţării, tranzacţionării sau limitării drepturilor ce le sunt recunoscute prin lege salariaţilor, cu ocazia încheierii şi negocierii contractului, este diminuată.

Prin „drepturile recunoscute de lege" se înţelege drepturile statuate prin acte normative dar şi prin contracte colective de muncă, fiind vorba de drepturile fundamentale ale salariaţilor. Alte drepturi pot fi tranzacţionate de către salariaţi[247].

Drepturile salariaţilor consfinţite de Codul muncii.

Astfel, potrivit art. 39 alin. 1 din Codul muncii[248] „Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

[247] I.T. Ştefanescu, *Consideraţii referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii,* în „Dreptul" nr. 9/2004, p. 79-83.

[248] Prevederile art. 39 alin. 1 din Codul muncii se circumscriu principiilor înscrise în art. 6 din Codul muncii potrivit căruia:

„(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale".

Apreciem că salariatul nu poate invoca clauza de stabilitate în situaţia în care angajatorul ar proceda totuşi la desfacerea contractului său individual de muncă pentru cauze imputabile acestuia sau datorită unei cauze obiective (prevăzute de art. 65 din Codul muncii).

4.3. *Clauza de restricţie în timpul liber*

în conformitate cu dispoziţiile art. 108 din Codul muncii, timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se afla la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Din reglementarea legală a timpului de muncă reiese că acesta se calculează în ore pe zi şi ore pe săptămână.

Perioada de timp care nu este cuprinsă în timpul de muncă va constitui timpul liber aflat la dispoziţia salariatului, căruia acesta îi poate da orice întrebuinţare consideră el a-i fi de folos.

Există însă posibilitatea ca, prin acord de voinţă, părţile să stabilească în sarcina salariatului obligaţia ca, o parte din timpul său liber, acesta să rămână la domiciliu sau într-un loc ce va fi comunicat angajatorului, astfel încât să poată fi în măsură ca, la cererea angajatorului, să efectueze o anumită muncă. Cu alte cuvinte, părţile au posibilitatea de a insera în contractul individual de muncă o clauză de restricţie în timpul liber al salariatului.

Perioada de timp în care salariatul chemat de acasă desfăşoară activitatea în folosul angajatorului urmează a fi încadrată în timpul normal de lucru, iar nu ore suplimentare.

Corespunzător obligaţiei salariatului de a rămâne la domiciliu sau într-un alt loc ce va fi adus la cunoştinţa angajatorului, acestuia din urmă îi revine obligaţia de a-1 remunera suplimentar pe salariat. Pe lângă această remuneraţie suplimentară, angajatorul îşi poate asuma şi obligaţia de a asigura transportul salariatului sau de a-i plăti contravaloarea acestuia.

4.4. *Alte clauze:*

- clauza privind drepturile de proprietate intelectuală;
- clauza de obiectiv;
- clauza de delegare de atribuţii;
- clauza de risc.

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă"[49];
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal[250];
c) dreptul la concediu de odihnă anual[251];
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea profesională; h)
dreptul la informare şi consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) dreptul la protecţie în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;
1) dreptul de a participa la acţiuni colective;
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat."

Cu privire la drepturile consfinţite de textul enunţat precizăm următoarele:

1.1. *Dreptul la egalitate de şanse şi de tratament* (lit. d a art. 39 alin. 1 din Codul muncii)

Codul muncii în art. 5 şi 6 preiau principiul egalităţii de tratament[252] şi nediscriminărir[53] din dispoziţiile generale din Constituţie (art. 16 alin. 1 şi art. 41 alin. 4), şi sintetizează prevederile altor acte normative interne (Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000

Salarizarea este tratată în capitolul 7.

[250] Timpul de muncă şi timpul de odihnă sunt tratate distinct în Capi tolul VIII.

[251] *Idem.*

[252] A se vedea privind această lege: I.T. Ştefanescu, *Consideraţii referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitate de şanse între femei şi bărbaţi, cu privire specială asupra domeniului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2002, p. 9-14; M. Volonciu, *Sesizări, reclamaţii şi plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 27-32.

[253] A se vedea problematica acestui act normativ, Ş. Beligrădeanu, *Impactul Ordonanţei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare asupra legislaţiei muncii,* în „Dreptul" nr. 1/ 2001, p. 3-22.

privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare" şi Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi[255]), precum şi o serie de norme internaţionale[256], adaptându-le specificului relaţiilor sociale de muncă. Egalitatea de tratament funcţionează atât în ceea ce priveşte salariaţii, dar şi angajatorii.

Fiecare angajator nu trebuie să-şi discrimineze proprii salariaţi pe niciun motiv, la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului de muncă, dar, nici organizaţiile salariaţilor (sindicatele) teritoriale, pe grupuri de unităţi, ramuri sau la nivel naţional nu trebuie să-i trateze diferit pe angajatori sau asociaţiile acestora. Acelaşi comportament se cere şi angajatorilor ori asociaţilor patronale faţă de organizaţiile sindicale.

La rândul lor, autorităţile publice (Agenţia pentru Ocuparea Forţei de Muncă, Inspecţia muncii, ministerele etc.) trebuie să trateze de pe aceleaşi poziţii de egalitate - fără nicio discriminare, salariaţi şi angajatori, organizaţiile acestora, să nu-i avantajeze pe unii şi să-i discrimineze pe alţii [57].

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000, aprobată cu modificări de Legea nr. 48/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002), modificată şi completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 27/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 11 martie 2004).

[255] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea Ia, nr. 150 din 1 martie 2007.

[256] Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea în domeniul forţei de muncă şi exercitării profesiei, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973 (publicat în Buletinul Oficial nr. 81 din 6 iunie 1973); Pactul internaţional cu privire la drepturile economice sociale şi culturale; Protocolul nr. 12 la Convenţia pentru Apărarea Drepturilor Omului şi Libertăţilor fundamentale; Directiva 76/207/CEE din 9 februarie privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în privinţa accesului la angajare, la formare şi la promovare profesională şi în privinţa condiţiilor de muncă; Protocolul opţional din 6 octombrie 1999 la Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii asupra eliminării tuturor formelor de discriminare faţă de femei, ratificat prin Legea nr. 283/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 477 din 4 iulie 2003)

[257] A se vedea şi planul naţional de acţiune pentru combaterea discri minării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1258/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 775 din 24 august 2004).

colegilor, fără a se da dreptul la replică, făcute cu scopul de a umili salariatul reprezintă o încălcare a acestui drept. Distrugerea fizică a lucrării salariatului, în faţa tuturor colegilor, menţinerea aceluiaşi salariu al unui angajat cu studii superioare cu cel al unui angajat cu studii medii, cu intenţia vădită de a pune salariatul cu studii superioare într-o situaţie de inferioritate reprezintă o încălcare a demnităţii umane[262].

Art. 39 alin. 1 lit. e şi f din Codul muncii acoperă doar parţial hărţuirea morală a salariaţilor şi doar în cazurile în care hărţuirea a dus la îmbolnăviri care pot fi dovedite cu documente medicale; nu şi situaţia în care salariaţii sunt supuşi unei hărţuiri, fără însă a se ajunge la înrăutăţiri ale stării sănătăţii, precum, spre exemplu, situaţia degradării morale a relaţiilor de muncă. Persoana care se consideră a fi victima hărţuirii morale are la îndemână mijloacele procedurale specifice conflictelor de muncă. In privinţa sarcinii probei se aplică art. 287 din Codul muncii. Aşadar, în cazul hărţuirii morale, salariatul care se consideră a fi hărţuit va prezenta elementele de fapt susceptibile de hărţuire morală, urmând ca angajatorul să probeze că acţiunile sale nu constituie hărţuire şi că decizia sa este justificată de elementele obiective, străine de orice hărţuire[263].

1.3. *Dreptul la securitate şi sănătate în muncă*

Dreptului la securitate şi sănătate în muncă al salariatului îi corespunde obligaţia corelativă a angajatorului de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă a salariaţilor stabilită de dispoziţiile art. 171 din Codul muncii.

Securitate şi sănătatea în muncă este definită de art. 5 lit. n din Legea nr. 319/2006 a sănătăţii şi securităţii în muncă[264] ca fiind „ansamblul de activităţi instituţionalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă".

C. Gîlcă, *Demnitatea în muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 71-73.

C. Gîlcă, *Hărţuirea morală la locul de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 105.

[264] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

„Sănătate şi securitate în muncă" şi „protecţie socială a muncii" sunt sinonime.

însă, asigurarea egalităţii de tratament, fie că este vorba de salariaţi sau de angajatori nu înseamnă neapărat uniformitate, neluarea în considerare a particularităţilor, a cerinţelor specifice[258].

1.*2. Dreptul la demnitate în muncă*

Potrivit art. 1 alin. 3 din Constituţia României: „România este stat de drept, democratic şi social, în care demnitatea omului, drepturile şi libertăţile cetăţenilor... reprezintă valori supreme... şi sunt garantate".

Dreptul la muncă derivă din acest drept constituţional şi este statornicit în art. 6 alin. 1 şi art. 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii. Acesta este proclamat de mai multe documente internaţionale: Declaraţia Universală a Drepturilor Omului[259], Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, Carta socială europeană revizuită[260].

Necesitatea instituirii şi ocrotirii dreptului la demnitate în muncă decurge din relaţia de subordonare specifică raporturilor de muncă. Angajatorul are dreptul de a da ordine, instrucţiuni, de a stabili sarcinile de serviciu ale salariatului şi de a controla îndeplinirea acestor sarcini, dar în exercitare acestora angajatorul trebuie să respecte drepturile fundamentale ale salariaţilor.

Hărţuirea sexuală, morală, discriminarea pe orice motiv reprezintă încălcări ale demnităţii în muncă. Există şi alte acţiuni prin care angajatorul poate încălca dreptul la demnitate în muncă. Constituie încălcare a demnităţii în muncă orice comportament al angajatorului abuziv, maliţios, insultător faţă de salariat, orice comportament guvernat de scopul de a intimida salariatul, şi criticile nejustificate la adresa salariatului, cu atât mai mult cu cât aceste critici au loc în faţa tuturor

[258] I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii,* p. 89-90.

[259] Adoptată de Organizaţia Naţiunilor Unite la 10 decembrie 1948. Art. 12: „Nimeni nu va fi supus la imixtiuni arbitrare în viaţa sa personală, în familia sa, în domiciliul lui sau în corespondenţa sa, nici la atingeri aduse onoarei şi reputaţiei sale. Orice persoană are dreptul la protecţia legii împotriva unor asemenea imixtiuni sau atingeri."

[260] Ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999).

[261] A se vedea şi E. Tanislav, E. Tanislav jr., *Infracţiunea de hărţuire sexuală a angajatului. Propuneri de „lege ferenda" privind forma agravantă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 65-67.

Desfăşurarea activităţilor de producţie este condiţionată de asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de munca. Acesta presupune prevenirea ca ansamblu de dispoziţii sau măsuri luate ori prevăzute, în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale, informarea, consultarea, participarea şi instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, şi toate celelalte măsuri menite să asigure realizarea acestor condiţii.

Măsurile de asigurare a sănătăţii şi securităţii muncii se iau fie înainte de începerea activităţilor de producţie ori de servicii, fie se iau în faza dotării tehnologice.

Angajatorii au obligaţia să obţină autorizaţia de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, înainte de începerea oricărei activităţi (art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006[266]). Nu se autorizează, potrivit prevederilor Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, persoanele fizice, asociaţiile familiale şi persoanele juridice pentru care autorizarea funcţionarii, inclusiv din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, se efectuează în temeiul Legii nr. 359/2004 privind simplificarea formalităţilor la înregistrarea în registrul comerţului a persoanelor fizice, asociaţiilor familiale şi persoanelor juridice, înregistrarea fiscală a acestora, precum şi la autorizarea funcţionării persoanelor juridice[267] (art. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006).

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882 din 30 octombrie 2006.

[267] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 13 septembrie 2004, modificată. Potrivit art. 15 alin. 1 lit. b al Legii nr. 359/ 2004(1): „în vederea eliberării de către biroul unic din cadrul oficiului registrului comerţului de pe lângă tribunal a certificatului de înregistrare conţinând codul unic de înregistrare sau, după caz, a certificatului de înscriere de menţiuni, solicitantul are obligaţia să depună, o dată cu cererea de înregistrare şi actele doveditoare, declaraţia-tip pe propria răspundere, semnată de asociaţi sau de administratori, din care să rezulte, după caz, că: persoana juridică îndeplineşte condiţiile de funcţionare prevăzute de legislaţia specifică în domeniul prevenirii şi stingerii incendiilor (P.S.I.), sanitar, sanitar-veterinar, protecţiei mediului şi protecţiei muncii, pentru activităţile precizate în declaraţia-tip.

Normele privind sănătatea şi securitatea în muncă se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât şi private, angajatorilor, lucrătorilor şi reprezentanţilor lucrătorilor (art. 3 din Legea nr. 319/ 2006)[268].

Prin lucrător se înţelege „persoana angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenţii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum şi ucenicii, şi alţi participanţi la procesul de muncă, cu excepţia persoanelor care prestează activităţi casnice" (art. 5 lit. a din Legea nr. 319/2006). Alţi participanţi la procesul de muncă sunt „persoanele aflate în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoanele care prestează activităţi în folosul comunităţii sau activităţi în regim de voluntariat, precum şi şomerii pe durata participării la o formă de pregătire profesională, şi persoanele care nu au contract individual de munca încheiat în forma scrisă şi pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă" (art. 5 lit. c din Legea nr. 319/2006).

Angajatorul este „persoana fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv şi care are responsabilitatea întreprinderii şi/sau unităţii" (art. 5 lit. b din Legea nr. 319/2006).

Codul muncii[269], în corelaţie cu Legea nr. 319/2006 instituie măsurile obligatorii de protejare a sănătăţii şi securităţii muncii. Măsurile obligatorii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă au ca finalitate asigurarea dreptului salariaţilor la securitate şi sănătate în muncă, drept consacrat expres prin dispoziţiile art. 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii.

în cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare

* Art. 4 alin. 1 din Legea nr. 319/2006. Fac excepţie de la prevederile art. 3 alin. (1) cazurile în care particularităţile inerente ale anumitor activităţi specifice din serviciile publice, cum ar fi forţele armate sau poliţia, precum şi cazurile de dezastre, inundaţii şi pentru realizarea măsurilor de protecţie civilă, vin în contradicţie cu prezenta lege.

[269] Art. 171 alin. 1 şi alin. 2, art. 173 alin. 1, art. 175, art. 176 alin. 1, art. 177 alin. 1, alin. 2 şi alin. 3 şi art. 182.

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat (art. 189 din Codul muncii).

1.5. *Dreptul la informare şi consultare*[271]

Legea nr. 467/2006[272] stabileşte cadrul general de informare şi consultare a angajaţilor. în unităţile cu mai mult de 20 de angajaţi la data începerii procedurilor de informare, angajatorii, potrivit art. 5 alin. 1 din Legea nr. 467/2006, au obligaţia să informeze şi să consulte reprezentanţii angajaţilor cu privire la:

a) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a întreprinderii;

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul întreprinderii, precum şi cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislaţia română privind procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective şi al protecţiei drepturilor angajaţilor, în cazul transferului întreprinderii.

Consultarea are loc, potrivit alin. 2 al art. 5 din Legea nr. 467/ 2006:

a) într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanţilor angajaţilor să examineze problema în mod adecvat şi să eîaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii şi a reprezentanţilor angajaţilor, în funcţie de subiectul discutat;

c) pe baza informaţiilor furnizate de angajator şi a punctului de vedere pe care reprezentanţii angajaţilor au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanţilor angajaţilor să se întâlnească cu angajatorul şi să obţină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

A se vedea art. 21 din Carta socială europeană revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999).

[272] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.006 din 18 decembrie 2006.

şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia (art. 173 alin. 1 din Codul muncii).

Codul muncii stabileşte în art. 171 alin. 5[270] faptul că măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

1.4. *Dreptul la acces la formarea profesională*

Art. 32 din Constituţie consacră dreptul la învăţătură. Potrivit alin. 1 dreptul la învăţătură este asigurat prin învăţământul general obligatoriu, prin învăţământul liceal şi prin cel profesional, prin învăţământul superior, precum şi prin alte forme de instrucţie şi de perfecţionare.

Formarea profesională a salariaţilor, potrivit art. 188 din Codul muncii, are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

Acesta se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

[270] în concordanţă cu art. 21 din Convenţia O.I.M. nr. 155 (1981) privind securitatea şi sănătatea în muncă a lucrătorilor. 146

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislaţia română privind procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective şi al protecţiei drepturilor angajaţilor, în cazul transferului întreprinderii.

Dreptul la informare şi consultare nu este reglementat unitar în cazul salariaţilor. Acest drept are ca obligaţii corelative îndatorirea angajatorului de a informa salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă, obligaţia de a comunica salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii periodic şi obligaţia de a-i consulta pe salariaţi în timp util asupra deciziilor propuse care sunt susceptibile să le afecteze substanţial interesele, obligaţia de a-i informa cu privire la locurile de muncă vacante ş.a.

Legea prevede că, spre exemplu, Regulamentul intern trebuie afişat la sediul angajatorului. Or, prin acest regulament se statuează sarcinile ce revin fiecărei părţi componente a întreprinderii, precum şi relaţiile în dublu sens între aceste părţi, respectiv factorii de răspundere din fiecare parte componentă cunosc detaliat atribuţiile ce le revin, precum şi drepturile şi obligaţiile care decurg din acestea. Este deci o primă modalitate de informare a salariaţilor asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă.

Angajaţii trebuie, de asemenea, să cunoască exact riscurile şi pericolele posibile la locul de muncă şi modul corect de a acţiona pentru evitarea unor accidente sau îmbolnăviri.

Precizarea potrivit căreia angajatorul are obligaţia să comunice salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii periodic, periodicitate stabilită prin contractul colectiv de muncă, este în concordanţă cu rolul negocierii colective în materia raporturilor de muncă. Deoarece este posibil să nu existe contracte colective de muncă la anumite unităţi, se impune ca, pentru astfel de situaţii, să fie incluse clauze cu privire la periodicitatea în discuţie în contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional şi în cele pe ramură[273]. Dispoziţiile cuprinse în alin. 2 lit. d al art. 39 din Codul muncii „nu obligă angajatorul la comunicarea unor informaţii cu caracter de secret profesional ori confidenţiale, care sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Obligaţia comunicării

-[7J] I.T. Ştefanescu, *op. cit.*, p. 44.

vizează date generale privind situaţia economică şi financiară a unităţii, informaţii care trebuie date publicităţii şi prin bilanţul contabil periodic ce se publică în Monitorul Oficial al României, tocmai pentru asigurarea respectării principiilor economiei de piaţă şi a cerinţelor concurenţei loiale... salariaţii au un interes legitim pentru a cunoaşte situaţia economică şi financiară a unităţii în cadrul căreia lucrează, putând astfel să aprecieze, în cunoştinţă de cauză, stabilitatea raporturilor de muncă, perspectivele de realizare a drepturilor lor, precum şi modul cum trebuie să acţioneze în vederea protejării intereselor lor comune cu cele ale angajatorului" [274].

Consultarea salariaţilor se poate face individual sau colectiv prin reprezentanţii acestora sau prin liderii de sindicat.

în acest sens, Legea nr. 54/2003 cu privire la sindicate prevede că ele au dreptul să fie consultate cu privire la proiectele de acte normative în materie, să primească informaţii cu privire la protecţia muncii spre a putea să negocieze contractele colective, să-i apere pe salariaţii care au suferit un accident de muncă sau o boală profesională etc. Nimic nu opreşte însă sindicatele să aducă - eventual chiar să negocieze - propuneri concrete pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă cu referire la: amenajarea căilor de acces; asigurarea gabaritelor de trecere; construirea de scări, platforme, împrejmuiri; îmbunătăţirea iluminatului şi a ventilaţiei; ecrane şi apărători de protecţie; combaterea zgomotului şi a trepidaţiilor; limitatoare de cursă etc.

1.6. *Dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă*

Obligaţia de a asigura permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă îi incumbă angajatorului.

Angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiţii normale de lucru, reducerea noxelor, prevenirea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale. Părţile (angajatorul şi salariaţii) trebuie să aibă consultări obligatorii pentru

[274] Decizia Curţii Constituţionale nr. 24/2003 asupra sesizării de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70, 71, 129, 164 şi 223 din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

- tot ca o măsură de protecţie în caz de concediere, Codul muncii prevede că concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută (art. 76).

1.8. *Dreptul la negociere colectivă şi individuală*

Codul muncii stabileşte, la art. 37, că drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă.

Ca orice contract, şi contractul colectiv de muncă presupune autonomia de voinţă a partenerilor sociali între care se încheie, aplicându-se principiul libertăţii contractuale din dreptul civil, în sensul că niciuna din părţi nu poate impune alteia, în mod unilateral, intrarea într-un raport juridic şi nici conţinutul acestui raport.

Prin încheierea contractului colectiv, dreptul muncii devine un drept negociat, de origine convenţională creat de patroni şi salariaţi în funcţie de condiţiile economice şi sociale, precum şi de interesele celor două părţi.

Clauzele fiecărui contract colectiv au valoare normativă; ele alcătuiesc un drept al muncii propriu al celor care îl încheie. Prin intermediul contractului colectiv de muncă se realizează nu numai reglementarea drepturilor şi obligaţiilor părţilor, ci şi armonizarea unor interese ale salariaţilor şi ale angajatorilor, promovarea unor relaţii de muncă echitabile de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, prevenirea sau eliminarea conflictelor de muncă, ori evitarea declanşării grevelor.

Contractul colectiv de muncă se încheie ca urmare a negocierii purtate între partenerii sociali - angajatori şi salariaţi. Prin intermediul acestei negocieri, este stabilit conţinutul raportului juridic de muncă, sunt fundamentate drepturile şi obligaţiile celor două părţi în procesul muncii.

Spre deosebire de Legea nr. 130/1996 care prevede obligativitatea negocierii doar la nivelul unităţilor cu peste 21 de salariaţi, art. 3 alin. 1 din Codul muncii, fără să facă distincţie, dispune, cu caracter general, că negocierea colectivă este obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 21 de salariaţi art. 236 alin. 2.

Prin urmare, se poate aprecia că a operat o modificare implicită a Legii nr. 130/1996 prin Codul muncii, negocierea devenind obligatorie

găsirea celor mai eficiente măsuri de îmbunătăţire a condiţiilor de muncă. La stabilirea acestor măsuri, principiul de bază este omul şi sănătatea sa şi nu compensarea materială.

Pe lângă opiniile personale - exprimate sau nu de către salariat - în vederea ameliorării condiţiilor de muncă, există şi un cadru legal în care are loc determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă: Comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

1.7. *Dreptul la protecţie în caz de concediere*

Legislaţia muncii prevede numeroase situaţii în care salariatul are drept la protecţie:

- concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă în cazurile prevăzute la art. 60 din Codul muncii;
- ascultarea prealabilă în caz de concediere pentru necorespundere profesională şi pentru motive disciplinare (art. 63 din Codul muncii);
- în cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) şi d), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), art. 64 din Codul muncii prevede că angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. Dacă angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluţiile propuse de agenţie;
- în cazul concedierii pentru inaptitudine fizică sau psihică salariatul beneficiază de o compensaţie, în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz;
- potrivit art. 67 din Codul muncii, salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil;
- persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) şi d), al art. 65 şi 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare;

la orice nivel naţional, ramuri de activitate, grupuri de angajatori şi angajatori care au cel puţin 21 de salariaţi.

Credem că se impune o atare soluţie, pe baza unei interpretări logice şi sistematice. într-adevăr, textul respectiv al Codului muncii este plasat în cuprinsul art. 236 care priveşte negocierea în general (la orice nivel). Astfel, în alin. 1 este definit contractul colectiv de muncă, una din părţile sale fiind angajatorul sau organizaţia patronală. Or, se ştie că o asemenea organizaţie este o parte a unui contract încheiat la nivel superior unităţii. Alin. 3 priveşte egalitatea părţilor contractului colectiv, iar alin. 4 dispune că asemenea contracte încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale constituie legea părţilor.

1.9. *Dreptul de a participa la acţiuni colective*

Prin acţiuni colective se înţelege acţiuni cu specific sindical, greve, demonstraţii etc.

Art. 43 din Constituţie consacră dreptul la grevă în alin. 1: „Salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale."

Legiuitorul român recunoaşte dreptul salariaţilor de a recurge la grevă, ca cea mai violentă formă de soluţionare a conflictelor de muncă, pentru apărarea propriilor interese"[75].

Interesele apărate prin declanşarea grevei sunt limitate de lege la interesele profesionale, economice sau sociale.

Deşi apare ca o prerogativă individuală, exercitarea dreptului la grevă nu se poate realiza decât printr-o decizie luată de colectivitatea salariaţilor. Aşadar, dreptul la grevă nu reprezintă numai exerciţiul unui drept individual, ci are şi o puternică configuraţie de drept colectiv.

Aşadar, greva prezintă două mari caracteristici[276]:

- constituie o încetare colectivă şi voluntară a lucrului. Această trăsătură trebuie înţeleasă, în primul rând prin faptul că declararea grevei trebuie să îndeplinească adeziunea numărului necesar de salariaţi pentru a hotărî încetarea lucrului;
- greva poate fi declarată numai pe durata desfăşurării conflictelor de interese.

[27]" Ş. Beligrădeanu, *Dreptul la grevă şi exercitarea lui,* în „Dreptul" nr. 6/1990, p. 17.

[276]A se vedea Al. Ţiclea, A. Popescu, Marioara Ţichindelean, C. Tufan. O. Ţinea, *op. cit.,* p. 778. 152

Conduita pe care o au salariaţii unui angajator faţă de greva ce se desfăşoară în unitatea unde ei prestează munca trebuie să fie aleasă liber de către aceştia.

Se interzice în acest sens orice constrângere, indiferent din partea cui va veni, asupra salariatului pentru a-l determina pe acesta să participe sau nu la grevă.

Dreptul la grevă nu poate fi interzis sau limitat salariaţilor decât în anumite condiţii expres prevăzute de lege şi doar pentru anumite categorii profesionale, după cum urmează: judecători, procurori, poliţişti, funcţionarii publici din Administraţia Naţională a Penitenciarelor aflaţi în misiune etc).

Deşi legea interzice categoriilor de personal enumerate să declare grevă, prevederile acesteia nu interzic expres declanşarea conflictelor de interese între aceste categorii de personal şi unităţile respective[277], care pot fi soluţionate numai prin conciliere, mediere şi/sau arbitraj. întrucât prevederile referitoare la interzicerea grevei au caracter de excepţie, acestea trebuie interpretate restrictiv.

Având în vedere libertatea de participare la grevă, în doctrină există opinia[278] potrivit căreia pot proceda la încetarea lucrului şi salariaţii unor compartimente care nu au participat la declanşarea grevei, cu păstrarea însă a aceloraşi revendicări cu privire la care au fost îndeplinite condiţiile legale ale declanşării grevei.

Dreptul la grevă este un drept fundamental recunoscut tuturor salariaţilor indiferent de angajatorul (persoană fizică, persoană juridică, societate comercială, companie naţională etc.) la care aceştia îşi desfăşoară activitatea lucrativă.

Cadrul general pe care îl conferă Codul muncii raporturilor juridice de muncă nu permite detalierea tuturor aspectelor care definesc greva. în acest sens legiuitorul face trimitere la legea specială (Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă[279]) în

" A se vedea în acest sens Al. Athanasiu şi L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*. Editura AII Back, Bucureşti, 2005, p. 344.

[278] A se vedea I.T. Ştefanescu, *Tratat de dreptul muncii*, voi. II, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 287-288.

[279] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, modificată prin Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 138/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 2 octombrie 2000), aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 219/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 14 iulie 2005).

culturale şi sportive ale membrilor lor, au dreptul, în vederea realizării acestui scop, să folosească mijloacele specifice cum sunt negocierile, procedurile de soluţionare a litigiilor prin mediere sau conciliere, petiţia, protestul, mitingul, demonstraţia şi greva.

Cea mai elocventă expresie a activităţii acestora o constituie încheierea contractelor colective de muncă[281].

Dar, asocierea salariaţilor şi angajatorilor intervine nu numai pentru a da satisfacţie dialogului dintre cele două părţi, ci şi pentru a facilita raporturile cu alte persoane fizice şi juridice, inclusiv cu autorităţile publice (ministere, Guvern etc).

2. **Obligaţiile salariaţilor**

Obligaţiile salariaţilor, asemenea drepturilor acestora, sunt prevăzute cu caracter general în Codul muncii, iar pentru unele domenii de activitate şi pentru anumite categorii de personal în acte normative speciale, inclusiv contracte colective de muncă şi regulamente interne.

Potrivit art. 39 alin. 2 din Codul muncii: „Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu."

2. 1. *Obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului*

Acestei obligaţii a salariatului îi corespund drepturile corelative ale angajatorului[2] prevăzute de lit. b şi d ale art. 40 alin. 1 din Codul muncii.

[281] I.T. Ştefanescu, *op. cit.*, p. 97.

[282] A se vedea O. Ţinea, Poziţia angajatorului în raport cu salariatul sau în cadrul contractului individual de muncă, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 48-55.

ceea ce priveşte modul de exercitare a dreptului la grevă, organizarea grevei, declanşarea şi desfăşurarea acesteia, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei cât şi toate celelalte aspecte legate de grevă.

în cazul în care în unitate nu există sindicat sau acesta nu îi cuprinde pe toţi salariaţii, hotărârea de declarare a grevei se ia prin vot secret de către salariaţii unităţii sau subunităţii, precum şi de cei care au aceeaşi meserie sau profesie, adică de grupul care se află în conflictul de muncă.

In doctrină sunt menţionate drept cazuri de grevă ilegală, următoarele situaţii: când greva a fost declanşată pentru rezolvarea unui conflict de drepturi, iar nu de interese, când greva vizează atingerea unor scopuri politice, cazul declanşării grevei pe perioada derulării contractului colectiv de muncă, cazul declanşării grevei cu încălcarea formalităţilor legale, cum ar fi declararea acesteia înainte de parcurgerea etapei concilierii sau după ce s-a convenit recurgerea la arbitraj sau în timpul medierii. Se poate reţine caracterul ilegal al grevei şi atunci când obiectivul acesteia este prejudicierea angajatorului[2] .

1.10. *Dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat*

Pentru apărarea drepturilor şi promovarea intereselor lor profesionale, salariaţii se pot asocia în *organizaţii sindicale,* iar angajatorii în *asociaţii patronale,* care au, în virtutea legii, calitatea de *parteneri sociali.*

Dreptul de asociere în sindicate derivă din dreptul general de asociere prevăzut de art. 37 din Constituţie, potrivit căruia „cetăţenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate şi în alte forme de asociere" (alin. 1). în acelaşi sens, art. 2, alin. 1 din Legea nr. 54/2003 prevede că „persoanele încadrate în muncă... au dreptul să constituie organizaţii sindicale şi să adere la acestea". Aceasta înseamnă că sindicatele se întemeiază pe libertatea sindicală care antrenează, drept consecinţă, şi pluralismul sindical.

Dreptul de asociere în sindicate se impune ca un principiu al relaţiilor de muncă pe considerentul că organizaţiile sindicale, constituind cadrul organizatoric prin care se asigură unitatea de acţiune a salariaţilor, reprezintă unul din cei doi parteneri sociali în procesul muncii. Potrivit legii, sindicatele, ca organizaţii constituite în scopul apărării şi promovării intereselor profesionale, economice, sociale,

[2] A se vedea O. Ţinea, *op. cit.,* p. 229-230.

Dreptul de a stabili atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii şi/sau în condiţiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel naţional, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unităţi şi dreptul de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu. Angajatorul este îndreptăţit, în temeiul raportului de subordonare să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat. Chiar dacă textul nu o spune în mod expres, angajatorul trebuie să ţină seama şi de clauzele contractului colectiv de muncă din unitatea sa, dacă există[283].

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauzele legale în cadrul programului de muncă (art. 126 din Codul muncii).

Norma de muncă constituie un instrument al angajatorului în relaţiile contractuale cu salariaţii săi. Ea serveşte la precizarea drepturilor şi obligaţiilor celor două părţi:

- dreptul angajatorului de a cere salariaţilor ca într-un timp determinat să presteze o anumită muncă sau să producă o anumită cantitate de produse şi obligaţia acestuia din urmă de a satisface această cerere;
- dreptul salariatului de a pretinde conducerii întreprinderii să-i acorde remuneraţia corespunzătoare pentru rezultatele muncii sale prestată într-un anumit timp şi obligaţia conducerii unităţii de a onora acest drept[284];

Normele de muncă sunt stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual şi o tensiune nervoasa care să conducă la oboseala excesivă a salariaţilor.

Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariaţi, potrivit specificului activităţii fiecăruia şi se bazează pe tehnicile normării muncii: ea se desfăşoară ca un proces continuu, în

" I.T. Ştefănescu, Modificările Codului muncii, comentate, Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 43-44.

[284] Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindeleanu, O. Ţinea, *op. cil.,* p.44. 156

permanenţă concordanţă cu schimbările ce au loc în organizarea şi nivelul de dotare tehnică a muncii.

în cadrul unităţilor productive, felul muncii se stabileşte în mod concret fie prin norme de muncă (pentru personalul productiv şi indirect productiv), fie prin fişe ale postului" [5]. Norma de muncă se grefează pe anumite cerinţe concrete de calificare profesională şi pe specificul unui anumit proces tehnologic. în acest fel, indiferent de forma sa (normă de timp, normă de producţie, normă de personal, sferă de atribuţii etc), norma de muncă specifică unui proces tehnologic defineşte însuşi felul muncii (nu numai cantitatea de muncă)![186]

în organizaţii, activitatea de control[287] permite autorităţilor superioare să constate dacă instituţia în ansamblul ei şi-a îndeplinit sau nu obiectivele prin activitatea desfăşurată. Aceasta se face după realizarea unei evaluări pertinente, bazată pe criterii bine formulate şi concret specificate. Sesizarea unor deficienţe, unor respectări a etapelor din realizarea programelor şi politicilor organizaţionale specifice, determină luarea unor decizii de natură să corecteze în mod corespunzător starea de fapt.

Din prevederile art. 129 din Codul muncii, rezultă că pentru aplicabilitatea normelor de muncă este necesar acordul sindicatelor sau al reprezentaţilor salariaţilor, acest acord fiind un aviz conform, obligatoriu[288].

Cu privire la neconstituţionalitatea dispoziţiilor art. 129 Codul muncii prin care s-ar încălca prevederile art. 40 alin. 1 şi ale art. 134 alin. 1 şi 2. Constituţia României, pe considerentul că obligativitatea solicitării sindicatelor la elaborarea normelor de muncă încalcă drepturile şi îndatoririle angajaţilor, Curtea Constituţională a reţinut că obligaţia impusă angajatorului, de a solicita acordul sindicatelor sau

"[85]1.T. Ştefanescu, *op. cit.,* voi. II, p. 406.

[2ib]*Ibidem.*

[287] Pentru detalii privind monitorizarea salariaţilor în ceea ce priveşte utilizarea internetului la locul de muncă, a se vedea: Al. Ţiclea, *Tratat...,* 2006, p. 401-403; B. Manelea, *Aspecte ale monitorizării angajaţilor la locul de muncă, în ceea ce priveşte utilizarea internetului,* în „Pandectele romane" nr. 5/2004, p. 240.

[288] Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindeleanu, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 420.

juridic de muncă. Este ceea ce denumim disciplina muncii. Prin urmare, a respecta disciplina muncii înseamnă a respecta toate obligaţiile rezultând din lege (în sens larg), din regulamentul intern, colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, asigurându-se prin aceasta ordinea necesară bunei organizări a procesului de muncă.

în acest sens, s-a arătat că în doctrină[292] obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă constituie parte integrantă din obligaţia de a respecta disciplina muncii.

2.3. *Obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu şi obligaţia de a respecta secretul de serviciu*

Obligaţia de fidelitate şi obligaţia de a respecta secretul de serviciu configurează legal, prin corelarea lor, obligaţia de neconcurenţă şi obligaţia de confidenţialitatea[293].

Raportul de muncă stabilit între salariat şi angajator, datorită caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă implică o încredere specială a angajatorului în salariatul său. Acestei încrederii îi corespunde o obligaţie de fidelitate din partea salariatului[294]. Obligaţia de fidelitate constituie o componentă a disciplinei muncii[295] şi este o obligaţie principală a salariatului, pe durata executării contractului său individual de muncă, de a se abţine de la săvârşirea oricărui act sau fapt ce ar putea dăuna intereselor angajatorului, fie prin concurenţă, fie prin lipsă de discreţie cu privire la informaţiile confidenţiale (secrete) privindu-1 pe angajator, de natura tehnică, economică, managerială, comercială etc, la care are acces permanent sau ocazional, prin activitatea pe care o desfăşoară[296].

I.T. Ştefanescu, *Dreptul muncii,* voi. I. Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 391.

[293] *Ibidem.*

[294] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 417; R. Dimitriu, *Obligaţia de fidelitate în raporturile de muncă,* Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2001, p. 12; I.T. Ştefanescu, O. Macovei, B. Vartolomei, *Corelaţia dintre obligaţia de fidelitate şi clauza de neconcurenţă inserată în contractul individual de muncă,* în „Dreptul" nr. 11/2005, p. 88 şi urm.

[295] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 417.

[296] Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefanescu, *Dicţionar de drept al muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 116.

reexaminarea normelor de muncă, nu este contrară dispoziţiilor constituţionale menţionate, ci dimpotrivă, ele au la bază dispoziţiile art. 9 din Constituţie. De asemenea, Curtea Constituţională a susţinut ca textul legal invocat se armonizează cu dispoziţiile cuprinse în art. 8 pct. 11 lit. c din Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale, şi culturale, potrivit cărora statele parte la pact se angajează să asigure dreptul pe care îl au sindicatele de a-şi exercita liber activitatea, fără alte limitări decât cele prevăzute de lege şi care constituie măsuri necesare într-o societate democratică în interesul securităţii naţionale sau al ordinii publice ori pentru a ocroti drepturile şi libertăţile altora[289]. Angajatorii trebuie să stabilească normele de lucru astfel încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual şi o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaţilor.

2.2. *Obligaţia de a respecta disciplina muncii şi prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă*

Ordinea şi disciplina în muncă constituie o necesitate pentru orice proces de muncă deoarece condiţionează derularea normală şi eficientă a muncii depuse.

Ordinea interioară poate fi considerată ca fiind aplicarea normelor de drept în realizarea raporturilor juridice de muncă .

Disciplina muncii este un mijloc indispensabil pentru realizarea ordinii interioare, iar înfăptuirea ordinii interioare este un rezultat al aplicării disciplinei muncii în cadrul oricărei unităţi.[291]

Pe timpul executării raportului de muncă este necesară o anumită ordine, o anumită disciplină. Acea ordine care trebuie în timpul exe-cutării raporturilor sociale de muncă, ordine decurgând din respectarea întocmai de către angajat a obligaţiilor care intră în conţinutul raportului

Decizia nr. 24 din 22.01.2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I. nr. 72 din 5.02.2003).

I. Ceterchi şi colectivul, *Teoria statului şi dreptului,* Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1967, p. 493; M. Luburici, *Noţiunea de drept şi ordine publică în teoria şi practica instanţelor judecătoreşti,* în , Justiţia nouă" nr. 1/1961, p. 19).

Gh. Filip, C. Badea, *Consideraţii asupra noţiunii de ordine interioară,* în ,,Revista romana de dreptul muncii" nr. 1/2002, p. 80. 158

înainte de începerea executării raportului juridic de muncă, dar mai ales pe parcursul acestuia, salariatul intră în contact cu o serie de informaţii care se bucură de anumite niveluri de protecţie. Informaţiile se clasifică astfel:

- informaţii a căror divulgare constituie infracţiune, ele atrăgând răspunderea penală şi automat, răspunderea disciplinară, independent de existenţa unei consacrări exprese a caracterului secret;
- informaţii a căror divulgare constituie abatere disciplinară, chiar dacă nu s-a stipulat contractual caracterul confidenţial al acestora;
- informaţii a căror divulgare este interzisă numai în caz de prevedere contractuală expresă;
- informaţii nesecrete, care sunt accesibile publicului.

Informaţiile secrete de care salariatul ia cunoştinţă pe parcursul executării contractului individual de muncă nu pot fi divulgate nici după încetarea contractului, indiferent dacă există sau nu o clauză contractuală în acest sens. Pentru protejarea intereselor angajatorului, art. 196 alin. 1 din Codul penal prevede: „Divulgarea, fără drept, a unor date, de către acela căruia i-au fost încredinţate, sau de care a luat cunoştinţă în virtutea profesiei ori funcţiei, dacă fapta este de natură a aduce prejudicii unei persoane, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă".

2.4. *Obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii* ■ -297

Potrivit Legii nr. 319/2006, angajatorului îi revin obligaţii cu caracter general, între care:

- obligaţia de a asigura securitatea şi sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă;
- angajatorul are obligaţia să ia măsurile necesare pentru: asigu-rarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea şi instruirea lucrătorilor;
- angajatorul are obligaţia să implementeze toate măsurile pre-văzute de art. 6-7 din Legea nr. 319/2006.

3. **Drepturile angajatorului**

Potrivit alin. 1 al art. 40 din Codul muncii, angajatorul are, în principal următoarele drepturi:

297 A se vedea infra. C. VII.

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii şi/sau în condiţiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel naţional, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unităţi;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

Cu privire la drepturile angajatorului facem următoarele observaţii[2 8]:

a) Activitatea unei unităţi, în ansamblul ei, reprezintă sinteza activităţilor la fiecare loc de muncă. Deci, organizarea raţională a locului de muncă - care prezintă veriga de bază a producţiei - are o deosebită importanţă pentru organizarea ştiinţifică a întregului proces de producţie al unităţii, acesta cuprinzând toate locurile de muncă ce participă la realizarea diferitelor produse. Totodată, eficienţa muncii, pe ansamblul unităţii, se concretizează în însumarea rezultatelor obţinute la fiecare loc de muncă în parte.

b) Angajatorul este îndreptăţit, în temeiul raportului de subordonare să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat. Chiar dacă textul nu o spune în mod expres, angajatorul trebuie să ţină seama şi de clauzele contractului colectiv de muncă din unitatea sa, daca exista .

Norma de muncă constituie un instrument al conducerii unităţii în relaţiile contractuale cu salariaţii din acea unitate. Ea serveşte la precizarea drepturilor şi obligaţiilor celor două părţi:

- dreptul unităţii de a cere salariaţilor ca într-un timp determinat să presteze o anumită muncă sau să producă o anumită cantitate de produse şi obligaţia acestuia din urmă de a satisface această cerere;

" Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *Dreptul muncii,* Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 419-423; A se vedea şi O. Ţinea, *Poziţia angajatorului în raport cu salariatul său în cadrul contractului individual de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 48-55.

[299] I.T. Ştefanescu, *Modificările Codului muncii, comentate, O.U.G. nr. 65/2005,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 43-44.

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Cu privire la obligaţiile angajatorului menţionăm[300]:

a) Obligaţia de a informa salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă

Legea prevede că, spre exemplu, Regulamentul intern trebuie afişat la sediul angajatorului. Or, prin acest regulament se statuează sarcinile ce revin fiecărei părţi componente a întreprinderii, precum şi relaţiile în dublu sens între aceste părţi, respectiv factorii de răspundere din fiecare parte componentă cunosc detaliat atribuţiile ce le revin, precum şi drepturile şi obligaţiile care decurg din acestea. Este deci o primă modalitate de informare a salariaţilor asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă.

Angajaţii trebuie, de asemenea, să cunoască exact riscurile şi pericolele posibile la locul de muncă şi modul corect de a acţiona pentru evitarea unor accidente sau îmbolnăviri.

Legea nr. 467/2006 stabileşte cadrul general de informare şi consultare a angajaţilor. Angajatorii cu sediul în România care au cel

Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 423-437.

- dreptul salariatului de a pretinde conducerii întreprinderii să-i acorde remuneraţia corespunzătoare pentru rezultatele muncii sale prestată într-un anumit timp şi obligaţia conducerii unităţii de a onora acest drept.

Normele de muncă sunt stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual şi o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaţilor. Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariaţi, potrivit specificului activităţii fiecăruia şi se bazează pe tehnicile normării muncii: ea se desfăşoară ca un proces continuu, în permanentă concordanţă cu schimbările ce au loc în organizarea şi nivelul de dotare tehnică a muncii.

c) Pe timpul executării raportului de muncă este necesară o anumită ordine, o anumită disciplină. Acea ordine care trebuie să existe în timpul executării raporturilor sociale de muncă, ordine decurgând din respectarea întocmai de către angajat a obligaţiilor juridice care intră în conţinutul raportului juridic de muncă. Este ceea ce denumim disciplina muncii. Prin urmare, a respecta disciplina muncii înseamnă a respecta toate obligaţiile rezultând din lege (în sens larg), din regulamentul intern, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, asigurându-se prin aceasta ordine necesară bunei desfăşurări a procesului de muncă.

d) în organizaţii activitatea de control permite autorităţilor superioare să constate dacă instituţia în ansamblul ei şi-a îndeplinit sau nu obiectivele prin activitatea desfăşurată. Aceasta se face după realizarea unei evaluări pertinente, bazată pe criterii bine formulate şi concret specificate. Sesizarea unor deficienţe, unor nerespectări a etapelor din realizarea programelor şi politicilor organizaţionale specifice, determină luarea unor decizii de natură să corecteze în mod corespunzător starea de fapt.

4. **Obligaţiile angajatorului**

Angajatorului în revin, conform art. 40 alin. 2 din Codul muncii, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

puţin 20 de angajaţi au obligaţia să informeze şi să consulte reprezentanţii angajaţilor, potrivit art. 5 din lege, cu privire la:

a) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a întreprinderii;

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul întreprinderii, precum şi cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislaţia română privind procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective şi al protecţiei drepturilor angajaţilor, în cazul transferului întreprinderii.

b) Obligaţia de a asigura permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă.

Angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiţii normale de lucru, reducerea noxelor, prevenirea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale. Părţile (angajatorul şi salariaţii) trebuie să aibă consultări obligatorii pentru găsirea celor mai eficiente măsuri de îmbunătăţire a condiţiilor de muncă. La stabilirea acestor măsuri, principiul de bază este omul şi sănătatea sa şi nu compensarea materială.

c) Precizarea potrivit căreia angajatorul are obligaţia să comunice salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii periodic, periodi citate stabilită prin contractul colectiv de muncă, este în concordanţă cu rolul negocierii colective în materia raporturilor de muncă. Deoarece este posibil să nu existe contracte colective de muncă la anumite unităţi, se impune ca, pentru astfel de situaţii, să fie incluse clauze cu privire la periodicitatea în discuţie în contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional şi în cele pe ramură[301].

d) Obligaţia de a se consulta cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora.

Conform Legii nr. 54/2003 cu privire la sindicate, în vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizaţiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile,

[301] I.T. Ştefanescu, *op. cit.*, p. 44.

procedurile de soluţionare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiţia, protestul, mitingul, demonstraţia şi greva, potrivit statutelor proprii şi în condiţiile prevăzute de lege.

e) Obligaţia de a înfiinţa registrul general de evidenţă a salariaţilor şi de a opera înregistrările prevăzute de lege.

Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea şi completarea registrului general de evidenţă a salariaţilor[302] stabileşte metodologia de întocmire şi completare a registrului general de evidenţă a salariaţilor, înregistrările care se efectuează, precum şi orice alte elemente în legătură cu acesta. Potrivit alin. 2 şi 3 al art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, fiecare angajator are obligaţia de a înfiinţa un registru general de evidenţă a salariaţilor şi de a-1 prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, iar în cazul angajatorilor care au înfiinţat sucursale, agenţii, reprezentanţe sau alte asemenea unităţi fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competenţa încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, putând delega acestora şi competenţa înfiinţării registrului[303].

Nu au obligaţia de a înfiinţa registru misiunile diplomatice, oficiile consulare străine cu sediul în România, precum şi reprezentanţele din România ale persoanelor juridice străine pentru perioadele în care contractele individuale de muncă încheiate cu cetăţenii români se înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă.

Registrul se întocmeşte în formă electronica şi se completează în ordinea angajării şi cuprinde următoarele elemente:

a) elementele de identificare a tuturor salariaţilor: numele, prenumele, codul numeric personal (CNP);

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 22 februarie 2006.

[303] Pct. 1.2. din Anexa la Ordinul ministrului muncii, securităţii sociale şi familiei nr. 20/2007 privind aprobarea procedurii de transmitere a registrului general de evidenţă a salariaţilor în format electronic: „Entităţile fără personalitate juridică ale angajatorilor- sucursale, agenţii, reprezentanţe, puncte de lucru, alte sedii secundare ale angajatorilor - au obligaţia de a înfiinţa, completa şi transmite registrul în format electronic dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiţii:

a) au primit delegare de competenţă pentru încadrarea personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă;

b) au primit delegare de competenţă pentru înfiinţarea şi completarea registrului general de evidenţă a salariaţilor în format electronic.

neexecutarea obligaţiilor contractuale constituie rezultatul unor cauze trecătoare, obligaţiile putând fi totuşi executate ulterior, contractul de muncă se suspendă[304]. Acesta se suspendă în ce priveşte principalele sale efecte - prestarea muncii şi plata salariului corespunzător. Contractul de muncă nu încetează definitiv, ci are loc doar o suspendare a producerii efectelor sale[305].

Instituţia suspendării are la bază caracterul sinalagmatic şi cu prestaţii succesive al contractului individual de muncă. Numai în cazul contractelor cu prestaţii succesive, care îşi produc efectele eşalonat în timp, este posibil să intervină suspendarea acestor efecte. în privinţa contractelor sinalagmatice, care se caracterizează prin reciprocitatea obligaţiilor părţilor şi prin interdependenţa obligaţiilor reciproce, suspendarea executării obligaţiilor de către una dintre părţile contractante determină şi suspendarea executării obligaţiilor reciproce şi interdependente ale celeilalte părţi contractante [06]. Deoarece şi contractul de muncă face parte din categoria celor cu executare succesivă, când va exista o discontinuitate temporară în îndeplinirea prestaţiilor prin care, în mod normal, se realizează însuşi obiectul acestuia de către salariat în muncă, vom asista şi la încetarea temporară a prestaţiilor corelative din partea angajatorului[307].

Suspendarea contractului de muncă poate fi generată de cauze exterioare voinţei părţilor (suspendare de drept), sau, dimpotrivă, să-şi aibă sursa în acordul lor de voinţă, ori în voinţa numai a unei părţi, fie că este vorba de salariat, fie de patron[308]. Există, prin urmare, mai multe cazuri de suspendare, şi anume: suspendarea de drept, suspendarea prin acordul părţilor, suspendarea prin actul unilateral al salariatului, suspendarea prin actul unilateral al angajatorului[309].

S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *Dreptul muncii,* ediţia a Ii-a, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 290; Ş. V. Stănoiu, *Suspendarea contractului de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/1968, p. 31-40. [305]1.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 1999, p. 190.

[306] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2003, p. 236.

[307] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.,* 2001, p. 290.

[308] Art. 49 alin. 1 din Codul muncii: „Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi."

[309] *Ibidem,* p. 290 şi urm.

b) data angajării;

c) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România (COR) sau altor acte normative;

d) tipul contractului individual de muncă;

e)data şi temeiul încetării contractului individual de muncă.

Acesta se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi au sediul sau domiciliul, în format electronic, în termen de 20 de zile de la data angajării primului salariat, prin utilizarea uneia dintre următoarele modalităţi:

a) prin completarea on-line a bazei de date existente pe portalul Inspecţiei Muncii;

b) prin e-mail, pe bază de semnătură electronică;

c) prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă în format electronic, însoţit de o adresă de înaintare semnată de angajator.

Registrul se păstrează în forma electronică la sediul angajatorului şi, după caz, la sediul sucursalei, agenţiei, reprezentanţei sau al altor asemenea unităţi fără personalitate juridică. Pentru a certifica legalitatea şi corectitudinea completării în registru, angajatorul are obligaţia de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariaţi şi de a-1 prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora. Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puţin: actele necesare angajării, contractul individual de munca, actele adiţionale şi celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale de muncă, precum şi orice alte documente.

La solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi elibereze copii, certificate de reprezentantul legal al acestuia sau de persoana împuternicită de angajator pentru conformitate cu originalul, ale documentelor existente în dosarul personal, ale paginii/paginilor din registrul electronic, care cuprinde/cuprind înscrierile referitoare la persoana sa şi/sau un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate, aşa cum rezultă din registrul general de evidenţă şi din dosarul personal.

Secţiunea a V-a Suspendarea contractului individual de muncă

De esenţa contractului individual de muncă sunt prestaţiile succesive, care se realizează în timp. Pe perioada cât acest contract este în fiinţă pot interveni însă anumite situaţii care să împiedice realizarea obligaţiilor reciproce ale părţilor. In măsura în care

Nu în toate cazurile în care salariatul nu prestează munca este vorba de suspendarea contractului. Nu pot fi considerate ca suspendări ale contractului de muncă acele întreruperi firești ale muncii pentru ca salariatul să-şi poată reface forţa de muncă şi ţin de însuşi specificul contractului de muncă[310].

Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator, putând continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne (art. 49 alin. 2 şi 3 din Codul muncii). Ca excepţie, în cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat (art. 49 alin. 4 din Codul muncii).

Durata concediului de odihnă precum şi a altor drepturi pot să nu fie influenţate de cauzele de suspendare ale contract individual de muncă, cu excepţia celor imputabile salariatului, în condiţiile alin. 3, ele fiind acordate proporţional cu activitatea prestată în anul calendaristic respectiv[311]. Aceste drepturi trebuie să fie prevăzute în legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne. înlocuirea condiţiei formulate negativ: „dacă nu se prevede altfel", are ca scop înlăturarea neclarităţilor din practică[312].

în cazul în care salariatul, ulterior efectuării concediul de odihnă, beneficiază de un concediu pentru incapacitate temporară de muncă, nu există temei legal pentru restituirea de către acesta a cotei-părţi din indemnizaţia de concediu aferentă acestei perioade[313].

Potrivit art. 50 din Codul muncii, ***contractul individual de muncă se suspendă de drept*** în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

[m] *Ibidem, p. 290.*

[311] O. Cazan, *Din practica Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei - întrebări şi răspunsuri,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2004, p. 189.

[312] I.T. Ştefanescu, *Modificările Codului muncii, comentate, Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005,* p. 45.

[313] *Ibidem,p.* 190.

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

e) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

f) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

g) forţa majoră;

h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Contractul poate fi suspendat indiferent de existenţa unei manifestări de voinţă, datorită unor împrejurări ce fac cu neputinţă prestarea muncii de către salariat.

a) ***Concediul de maternitate.*** Pe perioada în care salariata se află în concediu de maternitate angajatorul nu poate încadra pe postul său o altă persoană cu contract de muncă pe durată nedeterminată, ci numai pe o durată determinată, până la revenirea pe post a celei în cauză.

b) ***Incapacitatea temporară de muncă.*** Salariaţii, fiind asiguraţi în sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, potrivit Legii nr. 19/2000, au dreptul la concediu medical (concediu pentru incapacitate temporară de muncă) indiferent dacă incapacitatea temporară de muncă este cauzată de o boală obişnuită sau de un accident în afara muncii, de o boală profesională sau de un accident de muncă. Dacă salariatul nu poate presta munca din cauza unei incapacităţi temporare de muncă, suspendarea contractului individual de muncă operează de drept, deoarece această cauză de suspendare intervine independent de voinţa părţilor contractante. Pe durata concediului medical se suspendă prestarea muncii şi, în consecinţă, plata salariului, salariatul având dreptul la o indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat şi/sau de către angajator, după caz.

Suspendarea contractului de muncă durează până la însănătoşirea salariatului, până la redobândirea de către acesta a capacităţii de muncă.

c) ***Carantina.*** Salariaţilor cărora li se interzice continuarea activităţii din cauza unei boli contagioase pe durata stabilită prin certificatul eliberat de inspectoratul de sănătate publică, li se suspendă de drept contractele individuale de muncă, deoarece cauza de suspendare intervine independent de voinţa părţilor contractante. Pe durata cât este declarată

g) ***Forţa majoră***[216] se defineşte ca fiind o împrejurare de origine externă, cu caracter excepţional, care este absolut imprevizibilă şi inevitabilă[317]. Pentru ca un eveniment sau o împrejurare să fie calificate caz de forţa majoră este necesar să îndeplinească următoarele trei condiţii: să fie externă, imprevizibilă şi inevitabilă.

Sunt considerate cauze de forţă majoră: catastrofe naturale (cutremure, secetă, inundaţii, furtuni); criză gravă de materii prime; dificultăţi în aprovizionare şi transport; deteriorarea utilajelor de muncă; conflictele de muncă etc. O astfel de situaţie poate fi şi greva, în raport cu salariaţii care nu participă la încetarea colectivă a lucrului şi cu angajatorul.

Suspendarea nu poate avea loc decât pe perioada în care acţionează acea împrejurare externă imprevizibilă şi de neînlăturat; dacă sunt neînţelegeri, salariatul se poate adresa instanţei de judecată, care va hotărî dacă angajatorul abuzează sau nu de dreptul său.

h) ***în cazul în care salariatul este arestat preventiv***[31]***,*** în condiţiile Codului de procedură penală. Arestarea nu implică prin sine însăşi vinovăţia. Numai după terminarea urmăririi şi a judecaţii, în raport cu soluţia dată, se va stabili dacă persoana în cauză este sau nu vinovată. în caz afirmativ motivul desfacerii contractului va fi considerat imputabil. Dacă se va stabili nevinovăţia, nu va putea fi totuşi obligată nici la reintegrarea şi nici la plata despăgubirilor, în cazul când desfacerea contractului a intervenit după trecerea a mai mult de 30 de zile de la arestare, deci au fost respectate condiţiile legii[319].

i) ***In alte cazuri expres prevăzute de lege,*** categorie în care includem cu titlu exemplificativ:

- desfăşurarea grevei - pentru salariaţii care nu desfăşoară activitate pe toată durata grevei;

[316] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 455.

T. Ionaşcu, E. A. Barasch, *Forţa majoră în executarea contractului economic,* în „Studii şi cercetări juridice" nr. 3/1964, p. 380.

[318] Declaraţia Universală a Drepturilor Omului art. 11 pct. 1. „Orice persoană acuzată de comiterea unui act cu caracter penal are dreptul să fie presupusă nevinovată până când vinovăţia sa va fi stabilită în mod legal în cursul unui proces public în care i-au fost asigurate toate garanţiile necesare apărării sale".

[319] A se vedea infra., la art. 61 din Codul muncii.

carantină, fiind interzis accesul la locul de muncă, contractul de muncă se suspendă în efectele sale principale - prestarea muncii şi plata acesteia - salariatul beneficiind de alte drepturi, în primul rând de indemnizaţia de asigurări sociale.

d) ***Serviciul militar*** de concentrare sau de mobilizare, după cum rezultă din coroborarea art. 50 lit. d) din Codul muncii cu art. 46 din Legea nr. 446/2006 privind pregătirea populaţiei pentru apărare[314].

e) ***Exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive,*** legislative judecătoreşti, dacă legea nu prevede altfel. Reglementarea acestui caz de suspendare este în concordanţă cu prevederile legale care reglementează incompatibilităţile în cazul exercitării unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti. în cazul în care, pentru anumite funcţii din cadrul autorităţilor executive, legislative ori judecătoreşti este permis cumulul de funcţii prin lege specială, suspendarea contractului individual de muncă nu intervine.

în principiu, pe durata exercitării unui mandat, indiferent cu ce titlu, în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, are loc suspendarea de drept a contractului individual de muncă al celui în cauză, contract deţinut anterior dobândirii mandatului. Prin excepţie, legea poate să se prevadă altfel. Cu alte cuvinte, chiar dobândindu-se un astfel de mandat, contractul individual de muncă anterior existent ar rămâne în fiinţă şi şi-ar produce efectele în continuare.

f) ***îndeplinirea unei funcţii de conducere în sindicat,*** conform art. 50 lit. f din Codul muncii şi art. 11 alin. 1 din Legea 54/2003, a sindicatelor[315].

Astfel, pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală, contractul său individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta îşi păstrează funcţia şi locul de muncă avute anterior, precum şi vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcţia publică deţinută, în condiţiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă pe durată determinată. Formularea art. 11 alin. 1 din Legea sindicatelor nr. 54/2003 este imperativă, iar părţile nu pot deroga de la prevederile sale.

[314] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006.

[315] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003.

- întreruperea activităţii în construcţii datorită condiţiilor meteorologice. De exemplu, art. 6 alin. 1 lit. c din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecţia persoanelor încadrate în muncă[3"'0] impune angajatorilor care nu pot asigura condiţiile de lucru adecvate vor lua, de comun acord cu reprezentanţii sindicatelor sau cu reprezentanţii aleşi ai salariaţilor, măsura întreruperii colective a lucrului cu asigurarea continuităţii activităţii în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă, potrivit prevederilor legale;
- în cazul asistentului maternal profesionist;
- existenţa acţiunii penale împotriva unui magistrat;
- acţiunea în justiţie împotriva directorilor executivi ai societăţilor comerciale (art. 156 alin. 5 din Legea nr. 31/1990 privind societăţile comerciale[321]);
- angajarea ca funcţionari publici în cadrul cabinetelor de demnitari. Astfel, potrivit art. 5 alin. 3 din Ordonanţa Guvernului nr. 32/ 1998 privind organizarea cabinetului demnitarului din administraţia publică centrală [2], în cazul funcţionarului public, dacă angajarea acestuia în cadrul cabinetului demnitarului se face cu acordul instituţiei de unde provine, atunci contractul individual de muncă încheiat cu aceasta instituţie se suspendă până la revenirea în funcţia deţinută anterior;
- pe perioada deţinerii calităţii de asistent judiciar, ca reprezentant al asociaţiilor patronale sau al sindicatelor, în cadrul completelor pentru judecarea conflictelor de muncă;
- pe perioada expertizelor tehnice judiciare, caz în care salariaţii beneficiază la angajatorii la care sunt încadraţi de timpul necesar pentru efectuarea expertizelor, fără a primi salariul, dar cu menţinerea celorlalte drepturi conferite de calitatea de salariat (art. 16 alin. 1 şi 2 din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2000 privind organizarea activităţii de

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004).

[321] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată şi completată.

[322] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 42 din 30 ianuarie 1998, modificată şi completată inclusiv prin Legea nr. 198/2005, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 550 din 28 iunie 2005).

expertiză tehnică judiciară şi extrajudiciară[323]). în această situaţie, suspendarea contractului este continuă sau discontinuă, în funcţie de cerinţele concrete ale realizării expertizei tehnice judiciare;

- pe durata întreruperii colective a lucrului, ca urmare a unor temperaturi extreme;

- pe durata în care funcţionarii publici sunt aleşi sau numiţi pentru exercitarea unei funcţii de demnitate publică (art. 61 alin. 3 şi art. 113 alin. 3 din Legea nr. 215/2001 administraţiei publice locale[324]);

- în cazul concediului de risc maternal, reglementat prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă[325].

Suspendarea determinată de voinţa salariatului este consecinţa fie a unei cereri sau opţiuni exercitate de el, fie a unei conduite contrare obligaţilor sale, care însă nu este de natură să determine desfacerea contractului de muncă.

Conform art. 51 alin. 1 şi 2 din Codul muncii, **contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului,** în următoarele situaţii:

a) ***Concediu pentru creşterea copilului în vârstă depănă la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani*** Persoanele care, în ultimul an anterior datei naşterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Codului fiscal, beneficiază, potrivit art. 1 alin. 1 din Ordonanţa de urgenţă nr. 148/2005 privind susţinerea familiei în vederea creşterii copilului[326], de concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, precum şi de o indemnizaţie lunară în cuantum de 800 lei (RON). în situaţia în care naşterea se produce înainte de termen, perioada se diminuează cu perioada cuprinsă între data naşterii copilului şi data

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 25 ianuarie 2000.

[324] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 204 din 23 aprilie 2001, modificată şi completată.

[325] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificată.

[326] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.008 din 14 noiembrie 2005, modificată de Ordonanţa Guvernului nr. 1/2006 (publi cată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 57 din 20 ianuarie 2006).

a) copilul a împlinit vârsta de 2 ani, respectiv de 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

b) a avut loc decesul copilului.

Plata indemnizaţie pentru creşterea copilului se suspendă, conform art. 12 alin. 1 din Ordonanţa de urgenţă nr. 148/2005, începând cu luna următoare celei în care:

a) beneficiarul este decăzut din drepturile părinteşti;

b) beneficiarul este îndepărtat, conform legii, de la exercitarea tutelei;

c) beneficiarul nu mai îndeplineşte condiţiile prevăzute de lege în vederea încredinţării copilului spre adopţie;

d) beneficiarul nu mai îndeplineşte condiţiile prevăzute de lege în vederea menţinerii măsurii de plasament;

e) beneficiarul execută o pedeapsa privativă de libertate sau se află în arest preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile;

f) copilul este abandonat ori este internat într-o instituţie de ocrotire publică sau privată;

g) beneficiarul a decedat.

Plata indemnizaţie pentru creşterea copilului se suspendă începând cu ziua următoare celei în care beneficiarul realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit.

în situaţia în care beneficiarul nu mai îndeplineşte condiţiile cerute, plata indemnizaţiei pentru concediu pentru creşterea copilului se suspendă începând cu ziua următoare celei în care condiţiile respective nu mai sunt îndeplinite.

Reluarea plăţii drepturilor suspendate se face la cerere, începând cu luna următoare celei în care se depune cererea.

b) *Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav* în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

c) ***Concediu paternal.*** Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului (art. 1 alin. 1 din Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal[328]). Tatăl copi lului nou-născut are dreptul o singură dată la un concediu paternal de

Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 654 din 31 decembrie 1999.

prezumată a naşterii, certificată de medicul de specialitate (art. 4 alin. 5 din Normele metodologice din 22 decembrie 2005 de aplicare a prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 148/2005 privind susţinerea familiei în vederea creşterii copilului[327]).

De indemnizaţia şi stimulentul pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani beneficiază, opţional, oricare dintre părinţii fireşti ai copilului sau una dintre persoanele care au adoptat copilul, cărora li s-a încredinţat copilul în vederea adopţiei sau care au copilul în plasament ori în plasament în regim de urgenţă, precum şi persoana care a fost numită tutore (art. 5 din Ordonanţa de urgenţă nr. 148/2005).

Concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani se cuvin pentru fiecare dintre primele 3 naşteri sau, după caz, pentru primii 3 copii adoptaţi, încredinţaţi spre adopţie, daţi în plasament sau în plasament în regim de urgenţă, daţi în tutelă. Durata de acordare a concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani se prelungeşte corespunzător, în cazul suprapunerii a două sau trei situaţii de natură a genera acest drept se acordă o singură indemnizaţie (art. 6 alin. 1-3 din Ordonanţa de urgenţă nr. 148/2005).

Solicitantul trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiţii:

a) este cetăţean român, cetăţean străin sau apatrid;

b) are, conform legii, domiciliul sau reşedinţa pe teritoriul României;

c) locuieşte împreună cu copilul/copiii pentru care solicită drepturile şi se ocupă de creşterea şi îngrijirea acestuia/acestora.

Concediul pentru creşterea copilului se acordă, la cerere, de către persoanele juridice sau fizice, denumite angajatori, la care îşi desfăşoară activitatea persoanele ce beneficiază de acest drept.

Plata drepturilor indemnizaţiei pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani încetează, potrivit art. 11 din Ordonanţa de urgenţă nr. 148/2005, cu ziua următoare celei în care:

Publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 7 din 4 ianuarie 2006, cu modificările şi completările aduse de Hotărârea Guvernului nr. 53/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 57 din 20 ianuarie 2006). 174

5 zile lucrătoare iar în situaţia în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultura, durata concediului paternal este de 15 zile lucrătoare.

Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiţionarului (art. 3 alin. 2 din Legea nr. 210/1999). Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al unităţii şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

d) ***Concediu pentru formare profesională.***

e) ***Exercitarea unor funcţii elective*** în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului.

f) ***Participarea la grevă.*** în timpul grevei contractul de muncă se suspendă diferit pentru salariaţii aflaţi în situaţii diferite:

- pentru cei care participă la grevă, contractul de muncă se suspendă din iniţiativa salariatului, potrivit art. 51 lit. f) din Codul muncii;

- pentru cei care nu participă la grevă, dar se află în imposibilitatea obiectivă de a lucra, contractul se suspendă de drept, conform art. 50 lit. i) din Codul muncii.

Atunci când continuarea lucrului este cu neputinţă, contractul va fi suspendat, dar, dacă greva este declarată ilegală, salariaţii neparticipanţi la grevă şi care nu au avut posibilitatea de a lucra ar putea pretinde o despăgubire egală cu salariul de care au fost lipsiţi pe perioada grevei de la cei care au încetat voluntar lucrul.

g) ***In situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului,*** în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul indi vidual de muncă, precum şi prin regulamentul intern (art. 51 alin. 2 din Codul muncii).

Modificările aduse art. 51 din Codul muncii prin abrogarea lit. g şi introducerea alin. 2 sunt de natură să antreneze anumite confuzii:

- reglementarea anterioară, respectiv lit. g, nu consacra un drept al salariatului de a absenta nemotivat. Textul legal stabilea consecinţa juridică a absenţelor nemotivate constând în suspendarea contractului individual de muncă (din iniţiativa salariatului).

Pe durata suspendării contractului de muncă din iniţiativa salariatului pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor dacă

sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractul individual de muncă sau regulamentul intern, în aceste condiţii, salariatul beneficiază de vechime în muncă, precum şi de celelalte drepturi care decurg din calitatea sa de salariat, cu excepţiile pe care le-am arătat mai sus, referitoare la greva ilegală şi la absenţele nemotivate[329].

Conform art. 52 alin. 1 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) ***Pe durata cercetării disciplinare prealabile.*** Suspendarea pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii. Potrivit art. 267 alin. 1 din Codul muncii, sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Pe aceeaşi linie, sancţiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă se aplică după cercetarea disciplinară prealabilă a faptei ce constituie abatere, ascultarea salariatului şi verificarea susţinerilor sale făcute în apărare.

Angajatorul are posibilitatea ca pe perioada cât durează cercetarea disciplinară să suspende contractul celui în cauză. Dacă salariatul se dovedeşte nevinovat, îşi va relua activitatea, iar dacă este vinovat, contractul de muncă se poate suspenda (art. 264 alin. 1 lit. b din Codul muncii) ori se poate desface disciplinar (art. 264 alin. 1 lit. f din Codul muncii).

Dacă salariatul este primit totuşi la muncă, iar manifestarea de voinţă a angajatorului în acest sens nu este echivocă, se consideră că a avut loc o revocare tacită a deciziei de suspendare a contractului său şi va avea dreptul la salariul corespunzător muncii prestate.

b) ***Ca sancţiune disciplinară.*** Art. 264 alin. 1 lit. b din Codul muncii prevede un caz de suspendare a contractului de muncă, măsura având caracter disciplinar. Pe perioada de maxim 10 zile salariatului nu îi este permis să presteze muncă, neprimind salariul.

c) *In cazul în care angajatorul a formulat plângere penală* împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte

Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.*. p. 457.

Luând măsura suspendării contractului individual de muncă, în cazul prevăzut la alin. 1 lit. c, „angajatorul nu se pronunţă asupra vinovăţiei sau nevinovăţiei angajatului şi nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluţionare intră în sfera de activitate a organelor judiciare. Angajatorul poate doar să formuleze plângere penală împotriva salariatului, dacă deţine date şi indicii suficiente cu privire la săvârşirea de către acesta a unei fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, solicitând autorităţilor competente soluţionarea cazului. în această situaţie sau atunci când ia cunoştinţă despre trimiterea în judecată a angajatului pentru săvârşirea unei fapte de aceeaşi natură poate lua măsura suspendării. Măsura suspendării durează până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti, având aşadar un caracter provizoriu... Salariatul nu este împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcţie decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acuzării"[331].

d) *în cazul întreruperii temporare a activităţii,* fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare[33] . în cazul întreruperii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, plata către salariaţi a indemnizaţiei egale cu 75% din salariul de bază pe această perioadă se face numai dacă întreruperea activităţii nu le este imputabilă şi doar dacă, în intervalul respectiv, se află la dispoziţia angajatorului care poate să dispună reînceperea activităţii oricând. Indemnizaţia de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, stabilită în situaţia

[331] Decizia nr. 24/2003 asupra sesizării de neconstituţionalitate a dispo ziţiilor art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70, 71, 129, 164 şi 223 din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

[332] Art. 10 pct. 2 din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 168 din 1988 privind promovarea angajării şi protecţia contra şomajului, ratificată de România prin Legea nr. 112/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 302 din 25 noiembrie 1992): Orice stat membru trebuie să se străduiască să extindă protecţia convenţiei, în condiţii prestabilite, la următoarele eventualităţi: b) suspendarea sau reducerea câştigului, datorată unei suspendări temporare a lucrului, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti[330]. Desigur, dacă unitatea nu a formulat plângere penală şi nici nu a fost trimis salariatul în judecată pentru fapte penale, nu există temei pentru suspendarea contractului individual de muncă, chiar dacă salariatul este cercetat penal, dar nu pentru fapte în legătură cu funcţia. De asemenea, dacă salariatul este cercetat în legătură cu alte fapte aceasta nu echivalează cu „trimiterea în judecată pentru fapte penale".

Deşi faptele penale sunt prevăzute de lege, iar incompatibilitatea salariatului, care a săvârşit fapta penală, cu funcţia deţinută în cadrul unităţii rezultă uneori din prevederile legale, suspendarea contractului individual de muncă are la bază voinţa patronului. Dacă incompatibilitatea salariatului cu funcţia deţinută nu rezultă din prevederile legale, angajatorul este singurul în drept să aprecieze dacă prin săvârşirea faptei penale salariatul devine incompatibil cu funcţia respectivă. Problema dacă fapta penală este sau nu incompatibilă cu postul deţinut se rezolvă de la caz la caz în raport cu atribuţiile de serviciu şi răspunderea ce revine celui în cauză.

Dacă salariatul a fost trimis în judecată pentru o astfel de faptă (independent de plângerea angajatorului), rezultă că nu angajatorul cu care salariatul ce a săvârşit anumite fapte penale se află în raporturi de muncă este partea vătămată, ci o altă persoană juridică sau fizică, care a sesizat organul de urmărire penală, ceea ce a determinat şi trimiterea în judecată. Desigur că este posibilă şi sesizarea din oficiu.

în cazul în care angajatorul a făcut plângere penală împotriva salariatului, el va putea decide suspendarea contractului individual de muncă al acestuia din momentul depunerii plângerii. Dacă o altă persoană fizică sau juridică a fost cea care a sesizat organul de urmărire penală sau sesizarea s-a făcut din oficiu, angajatorul va putea decide suspendarea contractului de muncă numai din momentul trimiterii în judecată a salariatului.

Suspendarea durează până la:

- condamnarea, rămasă definitivă, a celui în cauză;
- achitarea sau încetarea procesului penal hotărâtă de instanţa penală.

[iM] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Tinca, *op. cit.,* p. 456. 178

reglementată de art. 53, trebuie, potrivit art. 159 alin. 3 teza a Ii-a, să fie cel puţin egală cu salariul minim brut pe ţară garantat în plată.

e) ***Pe durata detaşării.*** Detaşarea, fiind o măsură temporară, presupune, în toate cazurile, schimbarea locului de muncă şi uneori şi a felului muncii. Aşa cum rezultă şi din denumirea sa, detaşarea implică schimbarea temporară a angajatorului şi trecerea într-un alt colectiv de muncă. Pe perioada detaşării, contractul de muncă încheiat cu primul angajator se suspendă în efectele sale principale, fiind cedat parţial şi pe o perioadă determinată celui de-al doilea angajator (la care persoana este detaşată).

Salariatul a cărui nevinovăţie a fost probată, îşi va relua activitatea avută anterior şi va fi despăgubit nu numai în cazul suspendării de la lit. c ci şi al lit. a (pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii) şi b (când s-a aplicat sancţiunea disciplinară prevăzută de art. 264 alin. 1 lit. b - suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare)[333].

De regulă, ca urmare a suspendării contractului, persoana primeşte în locul salariului o indemnizaţie (incapacitate temporară de muncă, maternitate, executarea pedepsei la locul de muncă etc.) sau o despăgubire (dacă se constata nevinovăţia sa ca urmare a suspendării din funcţie potrivit art. 52 alin. 2 coroborat cu art. 52 alin. 1 lit. c din Codul muncii). Excepţional, cel în cauză primeşte salariu (în ipoteza detaşării, a exercitării unei funcţii salarizate în sindicat etc).

Suspendarea contractului de muncă determină, de regulă, reprogramarea concediului de odihnă.

Majoritatea cazurilor de suspendare a contractului de muncă antrenează beneficiul vechimii în muncă şi a stagiului de cotizare ; fireşte, când salariatul este culpabil (absenţe nemotivate, suspendarea din funcţie ca sancţiune disciplinară, executarea pedepsei la locul de muncă) nu beneficiază de vechime în muncă iar perioada respectivă nu se ia în considerare la calcularea stagiului de cotizare.

în principiu, pe perioada suspendării, pe postul respectiv poate fi încadrată în muncă o altă persoană, dar numai cu contract de muncă pe durata determinată.

în situaţia unui concurs de cauze de suspendare a contractului trebuie apreciată drept cauză prima dintre ele.

[333]1.T. Ştefanescu, *Modificările...,* loc. cit., p. 48-49. [334]1.T. Ştefanescu, *op. cit.,* 2003, p. 480-481. 180

Pe durata suspendării, anumite cauze constituie obstacole legale pentru desfacerea contractului de muncă (concediu de boală, de maternitate) în timp ce altele, reprezintă preludiul posibil al desfacerii sale (absenţe nemotivate, suspendarea din funcţie potrivit art. 52 alin. 1 lit. a) sau b) din Codul muncii etc).

în perioada suspendării contractului de muncă salariatul neprestând muncă, prin ipoteză el nu poate fi victima unui accident de muncă şi nici nu poate beneficia de echipament de protecţie, de materiale igienico-sanitare, iar perioada suspendării nu se include în durata de folosinţă a echipamentului de lucru.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale (art. 54 din Codul muncii).

Cele două părţi - salariatul şi angajatorul -, prin acordul lor de voinţă, pot modifica anumite obligaţii care s-au născut ca urmare a încheierii contractului de muncă. Nimic nu se opune ca ele să convină, pentru o anumită perioadă de timp, ca salariatul să nu mai presteze munca, deci pentru această perioadă, contractul să fie suspendat. Această înţelegere poate avea loc în cursul executării contractului (este cazul concediilor fără plată) sau chiar în momentul încheierii contractului, când salariatul îşi poate da acordul de principiu asupra unor eventuale modificări ulterioare ale contractului de muncă (de exemplu, cazul trimiterii salariatului să urmeze o şcoală sau un curs de perfecţionare).

In tăcerea legii, care doar conferă posibilitatea suspendării prin acordul părţilor sunt cauze de suspendare prin acordul părţilor următoarele:

- perioada în care salariatul este scos de la locul de muncă fiind trimis să urmeze o şcoală sau un curs de perfecţionare profesională, conform art. 194 alin. 3 din Codul muncii;
- concediul fără plată: cererea salariatului cu privire la concediul fără plată apare ca o ofertă, iar aprobarea angajatorului constituie acceptarea, ambele ducând la realizarea acordului de voinţă şi deci la încheierea convenţiei;
- rezervarea postului sau a catedrei în cazurile în care cadrul didactic exercită anumite răspunderi în calitate de salariat la autorităţile publice.

Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor intervine în cazul în care părţile convin acordarea unui

Inadmisibilitatea modificării unilaterale se referă, în special, numai la elementele esenţiale ale contractului, şi anume felul muncii, determinat de calificarea profesională, cât şi de funcţia sau meseria încredinţată, locul muncii, prin care se înţelege unitatea şi localitatea unde se prestează munca, precum şi salariul[336].

în cazurile în care modificarea contractului individual de muncă este posibilă ca urmare a unui act unilateral emis de angajator (decizie, dispoziţie, ordin), această modificare are la bază consimţământul general şi prealabil dat de salariat la încheierea contractului, prin acesta el recunoscând posibilitatea generică şi virtuală a angajatorului de a lua aceste măsuri[3 7].

Regulile privind modificare contractului individual de muncă se aplică nu numai contractului individual de muncă pe durată nedeterminată şi cu normă întreagă, ci şi contractului pe durată determinată, prin agent de muncă temporară, cu timp parţial sau la domiciliu.

Cazurile de modificare a contractului individual de muncă au fost clasificate[338]:

a) După cum este sau nu nevoie de consimţământul salariatului, în:
- unilaterale (delegare, detaşare, trecerea în altă muncă);
- convenţionale (trecere în altă muncă la acelaşi angajator, definitiv sau temporar, atunci când are acordul salariatului).

b) După durată, în:
- temporare (delegare, detaşare, trecere temporară în altă muncă la acelaşi angajator);
- definitive (trecerea definitivă în altă muncă la aceeaşi angajator).

c) Elementul (sau elementele) contractului individual de muncă supuse, de regulă, modificării, poate (pot) fi:
- angajatorul (detaşare);
- felul muncii (detaşare, trecerea temporară sau definitivă în altă muncă la acelaşi angajator);
- locul muncii (delegare, detaşare);
- salariul.

Ş. Beligrădeanu, *Limitele dreptului unităţii de a dispune modificarea definitivă a contractului de muncă prin actul ei unilateral,* în „Revista română de drept" nr. 9-12/1989, p. 49-56.

[337] Al. Ţiclea, *Tratat...*, 2006, p. 452.

[338] Ş. Beligrădeanu, *op. cit.,* în „Revista română de drept" nr. 9-12/ 1989, p. 49.

concediu fără plată. Salariaţii pot beneficia de acest concediu, în condiţiile art. 148 din Codul muncii, pentru rezolvarea unor situaţii personale. Din coroborarea celor două texte, rezultă că rezolvarea unor situaţii personale include şi studiile (susţinerea examenelor de bacalaureat, de admitere în instituţiile de învăţământ superior, a examenelor de an universitar, de diplomă, de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat, susţinerea tezei de doctorat). Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Fiind considerate cazuri de suspendare a contractului individual de muncă prin acordul părţilor, chiar dacă prin contractul colectiv de muncă se prevede durata anuală a concediului fără plată, iar această limită nu este încălcată, în momentul formulării cererii de către salariat angajatorul nu este obligat să îi acorde acestuia concediu. în caz contrar, concediul fără plată ar fi un caz de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului. Şi în acest caz, pe durata suspendării contractului de muncă pot continuă să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractul individual de muncă sau regulamentul intern nu se prevede altfel. Perioada suspendării nu constituie stagiu de cotizare şi nici nu este asimilată acestuia.

Secţiunea a Vi-a Modificarea contractului individual de muncă

Modificarea contractului individual de muncă constă în mod obişnuit în trecerea salariatului într-un alt loc de muncă sau o altă activitate, în mod temporar sau definitiv. Acesta nu este, de regulă, supusă unor restricţii sau delimitări, dar printr-o asemenea măsură nu trebuie să se aducă vreo ştirbire drepturilor salariaţilor care sunt ocrotite prin dispoziţii imperative ale legii.

Modificarea contractului se va realiza cu respectarea prevederilor art. 17 alin. 1, 2 şi 4 şi art. 19 din Codul muncii, angajatorul având obligaţia de a-1 informa pe salariat cu privire la clauzele pe care urmează să le modifice, în termen de 15 zile de la momentul ofertei[335].

Al. Athanasiu, L. Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2003, p. 229. 182

d) In raport cu rolul manifestării de voinţă a părţilor contractante, se pot identifica următoarele modalităţi de modificare a contractului individual de muncă[339]:

- modificarea convenţională a contractului individual de muncă, ce poate fi iniţiată de oricare dintre părţile contractante, însă a cărei valabilitate impune realizarea acordului între părţile contractante;
- modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, ce poate fi iniţiată de angajator şi este valabilă fără a fi necesar consimţământul salariatului. Modificarea unilaterală nu este valabilă decât dacă se realizează în cazurile şi în condiţiile prevăzute expres de lege, în caz contrar fiind lovită de nulitate. Toate situaţiile de excepţie în care este posibilă modificarea unilaterală a contractului de muncă presupun numai modificarea temporară a acestui contract. în consecinţă, modificarea cu caracter definitiv a contractului de muncă este posibilă doar în baza realizării acordului părţilor. în acest sens, orice modificare unilaterală cu caracter definitiv a contractului de muncă este ilegală;
- modificarea în temeiul legii a contractului individual de muncă, ce este determinată de modificarea prevederilor legale sau ale contractelor colective de muncă aplicabile. în aceste situaţii modi ficarea contractului individual de muncă operează fără a mai fi necesar atât consimţământul angajatorului, cât şi consimţământul salariatului.

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziţia angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu în afara locului său de muncă. Această măsură de modificare a locului muncii trebuie deosebită de alte deplasări de serviciu ale unor angajaţi a căror funcţie, prin natura ei, poate fi îndeplinită numai printr-o deplasare permanentă de serviciu în afara locului muncii: mecanicii de locomotivă, piloţii, marinarii etc.

Delegarea se caracterizează prin faptul că este o măsură obligatorie luată prin dispoziţia angajatorului, astfel încât refuzul nejustificat al salariatului de a o aduce la îndeplinire reprezintă o încălcare a îndatoririlor de serviciu, care poate atrage chiar concedierea[340]. în cazul prelungirii duratei delegării, aceasta nu mai are caracter obligatoriu[341].

Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2003, p. 228.

Tribunalul Suprem, col. civ., dec. nr. 1128/1966, în „Revista română de drept" nr. 3/1967, p. 160.

[341] I.T. Ştefănescu, *op. cit,* 2003, p. 458-459.

In cazul delegării se modifică locul obişnuit al muncii, restul elementelor din conţinutul contractului rămânând neschimbate[342]. Aşadar funcţia şi toate drepturile prevăzute în contractul individual de muncă rămân nemodificate. Modificarea unuia dintre aceste elemente nu este interzisă, însă se poate realiza numai cu acordul salariatului (modificare convenţională - regula)[343].

Delegarea presupune şi existenţa unui acord prealabil între angajator şi unitatea la care este delegat salariatul. Acesta nu este necesar atunci când unitatea la care se face delegarea este obligată prin lege să admită prezenţa salariatului delegat sau când delegarea se face la o subunitate sau o formaţiune de lucru proprie[344].

Măsura delegării nu are ca efect naşterea unui raport juridic între salariat şi unitatea la care a fost trimis, el fiind subordonat angajatorului care a dispus delegarea.

Salariatul ce a fost delegat trebuie să respecte normele de disciplină şi de protecţie a muncii în unitatea în care îşi execută sarcinile, dar răspunderea disciplinară poate fi angajată numai faţă de angajatorul său. Faţă de unitatea la care a fost delegat salariatul, în cazul producerii unui prejudiciu acestei unităţi, va răspunde delictual, acesta din urmă putând solicita, pe cale judecătorească, potrivit art. 1000 alin 3 din Codul civil, despăgubiri salariatului delegat (în calitate de prepus), de la angajatorul care a dispus delegarea (în calitate de comitent), sau de la ambii în solidar[345].

Delegarea va înceta:

- la încetarea termenului până la care a fost dispusă;
- după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegării ori la expirarea termenului prevăzut de art. 41 alin. 1 din Codul muncii;
- prin revocare măsurii de către angajator;

[342] *Ibidem,* p. 458.

[343] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2003, p. 231.

[344] Al. Ţiclea, *Tratat...,* 2006, p. 455.

[345] A se vedea: I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *Codul muncii.* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 109; *Idem, Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 72-73; Ş. Beligrădeanu, *Legislaţia muncii, comentată,* voi. XLVII (voi. 1/2003), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 131; I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* p. 459-460.

când nu există post în statul de funcţii al angajatorului unde trebuie executată detaşarea[349].

Nulitatea este parţială - în sensul că loveşte o singură clauză sau o anumită parte din actul juridic - în cazurile în care după înlăturarea clauzei ilegale, detaşarea poate fi executată cel puţin în parte, în condiţii legale. Clauza nelegală se va considera nescrisă şi inoperantă. Astfel, este parţial nulă detaşarea dispusă de la început printr-un singur ordin, pe o perioadă de peste 1 an, ca activitate neîntreruptă. Dispoziţia va produce efecte înăuntrul perioadei prevăzute de lege, iar apoi devine inoperantă[350].

Pe perioada detaşării, salariatul este subordonat angajatorului cesionar care exercită puterea disciplinară. Pentru aplicare sancţiunilor disciplinare este necesar acordul angajatorului cedent şi unele dintre acestea (de exemplu, retrogradarea în funcţie) nu poate depăşi durata detaşării. în ceea ce priveşte desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, aceasta poate fi dispusă numai de către angajatorul cedent[351].

Codul muncii nu mai reglementează transferul, respectiv acordul dintre salariat şi doi angajatori prin care salariatul trecea de la un angajator la celălalt. Soluţia legiuitorului se susţine, în principiu, prin faptul că demisia urmată de angajarea la un alt angajator nu antrenează niciun efect negativ asupra persoanei în cauză[352].

Lipsa acestei reglementări constituie o lacună legislativă, având în vedere utilitatea practică a transferului, dovedită în numeroase situaţii, precum şi faptul că el este prevăzut prin legi speciale, pentru mai multe categorii profesionale: personal didactic, medici, magistraţi, personal vamal, funcţionari publici, poliţişti etc.[353] în plus, utilitatea transferului şi necesitatea lui rezultă chiar din dispoziţiile Codului

Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 470.

[350] *Ibidem, p.* 467-470.

[351] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 319-322.

[352] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* 2003, p. 457; I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 25.

[353] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* 2003, p. 457; Al. Ţiclea, *Acte normative noi - Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 11-12; Al. Ţiclea, *Tratat...,* 2006, p. 464.

- prin încetarea contractului individual de muncă al salariatului aflat în delegaţie;

- la data decesului persoanei fizice sau a dizolvării sau desfiinţării unităţii la care a fost dispusă delegarea.

Detaşarea constă în schimbarea temporară a locului de muncă, pe o perioadă determinată, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. Potrivit dispoziţiilor legale, deşi detaşarea este în principal o modalitate de modificare a locului muncii, în mod excepţional, poate modifica şi felul muncii, fiind însă necesar acordul scris al salariatului. într-adevăr, schimbarea funcţiei se poate face numai cu consimţământul concret al celui detaşat[346].

Fiind vorba despre o cesiune temporară şi parţială între două unităţi, detaşarea presupune o relaţie de colaborare şi o convenţie, unitatea unde salariatul este încadrat în baza unui contract de muncă acceptând să fie înlocuită de o altă unitate, în scopul îndeplinirii de către aceasta din urmă a sarcinilor proprii[347].

Deşi act juridic unilateral, detaşarea constituie o măsură care trebuie dispusă în cadrul şi în condiţiile prevăzute de normele în vigoare. Orice încălcare a acestor norme supune detaşarea unei nulităţi virtuale, în sensul că ea suferă de acest viciu de când a fost nesocotită norma juridică dispozitivă şi până când nulitatea este constatată de un organ competent[34] .

Nulitatea poate fi totală - în sensul că invalidează integral dispoziţia - atunci când prin încălcarea legii detaşarea este imposibil de adus la îndeplinire, de exemplu, când funcţia în care este încadrată persoana în cauză la angajatorul unde a fost detaşată nu corespunde pregătirii sale profesionale. în această situaţie cel în cauză nu are posibilitatea de a-şi îndeplini în niciun mod sarcinile de serviciu din noul loc de muncă. De asemenea, detaşarea este lovită de o nulitate totală dacă nu este determinată de interesele reale ale serviciului sau

[346] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 319.

[347] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 465-466; a se vedea şi O. Ţinea, *Detaşarea salariaţilor în străinătate în cadrul prestărilor de servicii,* în „Revista de drept comercial" nr. 4/2005, p. 74-81; Al. Ţiclea, *Tratat...,* 2006, p. 460.

[348] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 469-470; Al. Ţiclea, *Tratat...,* 2006, p. 460.

muncii referitoare la transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia către un alt angajator[354].

în doctrină s-a susţinut, într-o opinie, că nimic nu se opune la realizarea transferului şi, în prezent, prin acordul părţilor[355]. într-o altă opinie s-a considerat că instituţia transferului poate fi utilizată numai în condiţiile în care legislaţia specială prevede expres această modalitate de modificare a contractului individual de muncă. în toate celelalte cazuri manifestările de voinţă ale părţilor îmbracă forma juridică a încetării unui contract de muncă prin acordul dintre angajator şi salariat şi, respectiv, a încheierii unui nou contract de muncă între salariat şi noul angajator[356].

Sunt cunoscute două categorii de transfer: în interesul serviciului şi la cererea salariatului. Criteriul de diferenţiere al lor constă în interesul predominant, precumpănitor. Indiferent că este la cerere sau în interesul serviciului, transferul este posibil în aceeaşi localitate, cât şi în altă localitatea. Părţile se pot înţelege cu privire la efectuarea transferului la cerere, fără a exista vreo îngrădire, bineînţeles, cu respectarea condiţiilor generale prevăzute de lege (capacitate, consimţământ, verificarea pregătirii profesionale etc). La cererea sa, salariatul poate fi transferat în aceeaşi sau în altă funcţie, chiar inferioară sau cu un salariu mai mic. Dându-şi acordul la transfer, unitatea trebuie să ţină seama de interesele legitime ale salariatului - apropierea de familie, trecerea într-o muncă corespunzătoare -, dar şi de interesele unei mai bune organizări a muncii[357].

Trecerea temporară în altă muncă[358] a fost definită ca modificarea unilaterală a contractului individual de muncă în temeiul căreia

Al. Ţiclea, *Tratat...,* 2006, p. 465; O. Ţinea, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii,* în „Revista de drept comercial" nr. 12/2004, p. 50-63; M. Volonciu, *Transferul colectiv,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 43-47.

[355] Al. Ţiclea, *op. cit.,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 11-12.

Al. Athanasiu, L. Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2003, p. 23.

Al. Ţiclea, *Contractul individual de muncă,* Editura Lumina Lex, 2003, p. 389.

[358] A se vedea Al. Ţiclea, *Tratat...,* 2006, p. 461-464. 188

salariatul îndeplineşte, într-o perioadă determinată, o altă funcţie sau meserie decât cea prevăzută în contract şi care trebuie să corespundă - cu unele excepţii stabilite de lege - calificării sale profesionale [59]. Se întâlnesc următoarele situaţii:

- cele în care este necesar consimţământul salariatului (numirea unui înlocuitor cu delegaţia, înlocuirea unei persoane care lipseşte temporar şi căreia angajatorul este obligat să îi păstreze postul ş.a.);
- cele în care măsura este obligatorie (în caz de forţă majoră; ca sancţiune disciplinară - retrogradarea din funcţie de la 1 la 3 luni; ca măsură de protecţie - pentru pensionarii de invaliditate de gradul III sau pentru salariaţii care, în baza unei recomandări medicale, trebuie să presteze o muncă mai uşoară, dacă angajatorul dispune de un loc de muncă adecvat[360]).

Salariaţii trecuţi temporar în altă muncă trebuie să îndeplinească întocmai şi la timp atribuţiile noului loc de muncă, să respecte disciplina muncii, ordinele superiorilor ierarhici.

La expirarea perioadei, salariatul revine la locul său de muncă iniţial, potrivit funcţiei prevăzute în contractul individual de muncă.

Secţiunea a VH-a Nulitatea contractului individual de muncă

1. **Definiţie**

Nulitatea reprezintă sancţiunea nerespectării normelor juridice cerute pentru încheierea valabilă a actului juridic. Aşadar, şi în cazul contractului individual de muncă, nerespectarea condiţiilor cerute pentru încheierea sa valabilă va atrage nulitatea acestuia.

2. **Clasificarea nulităţilor**

2.1. *Nulitatea absolută*

Aceasta afectează contractul individual de muncă în cazul în care la încheierea sa nu au fost respectate dispoziţii care ocrotesc un

[359] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.*, p. 323.

[360] Dacă angajatorul nu dispune de un loc de muncă adecvat stării de sănătate a salariatului, singura soluţie legală este concedierea celui în cauză în temeiul art. 61 lit. c din Codul muncii, deoarece nu i se mai permite să îşi îndeplinească obligaţiile de serviciu. I.T. Ştefanescu, *op. cit.*, 2003, p. 467.

Art. 57 alin. 3 din Codul muncii precizează că: „Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege".

în dreptul civil existenţa nulităţii, în principiu, nu face imposibilă validarea actului juridic. Nulitatea nu constituie un scop în sine. Toate situaţiile ce pot fi considerate cauze de remediere a nulităţii într-un act civil trebuie întotdeauna privite în considerarea momentului încheierii acelui contract[363].

Spre deosebire de dreptul civil, remedierea cauzei de nulitate în dreptul muncii este posibilă atât în momentul încheierii contractului de muncă dar şi în raport cu un moment ulterior. Neîndeplinirea unor condiţii este sancţionată cu nulitatea absolută a contractului de muncă, întrucât ea are un caracter imperativ[364]. în unele cazuri posibilitatea remedierii nulităţii absolute este expres prevăzută de lege (cum ar fi în cazul prevăzut de art. 27 din Codul muncii), alteori nu (de exemplu, atunci când reprezentanţii legali ai minorului de 15-16 îşi dau acordul ulterior încheierii contractului sau când acesta împlineşte vârsta de 16 ani şi nu a fost constată nulitatea contractului încheiat de el). în toate cazurile validarea contractului trebuie să aibă loc până la momentul constatării nulităţii.

Faptul că în dreptul muncii principiul salvgardării actului operează şi mai puternic decât în dreptul civil este demonstrat şi de faptul că nulitatea determinată de existenţa viciilor de consimţământ - eroare, doi, violenţă - deoarece ocroteşte un interes preponderent personal, are caracter relativ şi este, ca urmare, remediabilă[365].

2.3. *Nulitatea totală şi nulitatea parţială*

Nulitatea poate afecta contractul individual de muncă în întregime sau numai o parte din el (una sau mai multe clauze).

De exemplu, un contract de muncă, care ar avea ca obiect prestarea unei munci prohibite de lege, va fi lovit de nulitate absolută şi nu va produce niciun efect (art. 15 din Codul muncii).

[363] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.*, 2001, p. 407.

[364] S. Ghimpu, *Dreptul muncii,* voi. I, Universitatea din Bucureşti, 1972, p. 89; Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.*, p. 481-483.

I.T. Ştefanescu, *Tratat elementar de drept al muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1999, p. 263; I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* 2003, p. 385.

interes general. Nulitatea absolută fie este prevăzută expres, fie rezultă din modul în care este reglementată o anumită condiţie de valabilitate a contractului. Ca exemplu:

a) potrivit art. 3 alin. 4 din Codul muncii, orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor cu privire la libertatea muncii *este nul de drept.* Dar, aşa cum se subliniază în literatura juridică[361], având în vedere că în dreptul nostru nu există nulitate de drept, textul consacră numai o nulitate absolută expresă, constatată ca atare de instanţa judecătorească competentă (nulitate judiciară);

b) conform art. 15 din Codul muncii, este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale. Prestarea muncii de către salariat trebuie să fie posibil de executat în condiţii licite;

c) lipsa acordului reprezentanţilor legali ai minorului cu vârsta între 15 şi 16 ani la încheierea contractului individual de muncă va atrage nulitatea absolută, dar remediabilă a contractului de muncă[362];

d) angajarea unei persoane în lipsa certificatului medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, potrivit art. 27 alin. 1 şi 2 din Codul muncii atrage nulitatea contractului individual de muncă. Aceasta este remediabilă, în sensul că, în situaţia în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil;

e) orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate (art. 38 din Codul muncii).

2.2. *Nulitatea relativă*

Aceasta afectează contractul individual de muncă dacă la încheierea acestuia nu au fost respectate prevederile legale care ocrotesc un interes individual, cum este cazul în care consimţământul unei dintre părţi este viciat (doi, eroare sau violenţă).

[361] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.,* p. 246.

[362] A se vedea S. Ghimpu, I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat,* voi. I, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978, p. 176.

Potrivit art. 90 alin. 3 din Codul muncii, orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă. De altfel, admiterea validităţii unei asemenea clauze ar echivala cu limitarea convenţională şi totodată abuzivă a principiului libertăţii muncii. La încetarea misiunii, salariatul temporar poate fi angajat de către utilizator pe orice post, chiar şi în acel post pentru care a fost încheiat contractul de punere la dispoziţie.

în acelaşi sens, încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată în alte situaţii decât cele permise în mod excepţional de legislaţie, sau „pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe" atrage nulitatea absolută a clauzei care stabileşte durata determinată a contractului, efectul constând în înlocuirea acesteia cu clauza ce stipulează durata nedeterminată - regula în materia contractelor individuale de muncă[366]. „Sintagma «desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe» reintroduce în circuitul activ contractul individual de muncă a cărui durată este determinată nu prin stabilirea *ab initio* a unui anumit termen extinctiv, ci prin caracterul esenţialmente determinat al unei lucrări, al unui proiect, al unui program"[367].

3. **Constatarea şi efectele nulităţii contractului individual de muncă**

Nulitatea poate fi constată:

- prin acordul părţilor (art. 57 alin. 6 din Codul muncii);
- de către instanţa judecătorească, dacă părţile nu se înţeleg (art. 57 alin. 7 din Codul muncii). Cererea prin care se solicită constatarea nulităţii poate fi introdusă pe toată durată existenţei contractului (art. 283 alin. 1 lit. d din Codul muncii), iar cererea pentru acordarea de despăgubiri poate fi introdusă în termen de 3 ani de la data la care a luat naştere dreptul la acţiune (art. 283 alin. 1 lit. C din Codul muncii), respectiv de la data la care produce efecte constatarea nulităţii.

Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor (art. 57 alin. 2 din Codul muncii), deoarece contractul individual de muncă este un contract cu executare succesivă, restituirea prestaţiilor fiind imposibilă.

I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu si observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 48.

[367] I.T. Ştefanescu, *op. cir.,* p. 76.

Efectele se produc de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti sau din momentul realizării acordului părţilor.

în situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri (art. 57 alin. 4 din Codul muncii). Astfel, în cazul în care este prevăzut un salariu mai mic decât salariul minim brut pe ţară, garantat în plată, sau decât cel prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil, clauza privitoare la acesta va fi nulă.

Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu (art. 57 alin. 5 din Codul muncii).

Secţiunea a VHI-a încetarea contractului individual de muncă

Executarea raporturilor juridice de muncă presupune, în mod fundamental, elementul temporal, contractul individual de muncă fiind esenţialmente un contract cu executare succesivă[368]. în fiecare caz în parte, după o perioadă mai mare sau mai mică de îndeplinire a obligaţiilor contractuale asumate, raportul juridic de muncă nu mai poate continua. în condiţiile în care actualul Cod al muncii conţine o unică referire expresă la stabilitatea raporturilor juridice de muncă, în art. 266 lit. c, expresia cea mai elocventă a acestui principiu o constituie reglementarea prin lege a condiţiilor şi cazurilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă[369]. Contractul individual de muncă poate înceta, potrivit art. 55 din Codul muncii:

1) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

2) de drept;

3) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

A se vedea Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 8; V. Barbu, *Dreptul muncii,* Editura Naţional, Bucureşti, 2003, p. 92.

S. Ghimpu, I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *op. cit.,* p. 351-357; D. Macovei, *încetarea contractului individual de muncă,* Editura Junimea, Iaşi, 1981, p. 24-25.

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

h) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani .

a) **încetarea contractului individual de muncă** la data decesului salariatului. Ca efect al caracterului *intuitupersonae,* contractul individual de muncă va înceta la moartea salariatului. Transmiterea obligaţiilor către succesorii părţii decedate este inadmisibilă în cazul contractului individual de muncă, succesorii salariatului având însă posibilitatea să ceară salariul cuvenit acestuia pentru activitatea prestată de către acesta.

b) **încetarea contractului individual de muncă** la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului. în cazul declarării judecătoreşti a morţii sau punerii sub interdicţie este necesar ca hotărârea judecătorească să rămână irevocabilă[375]. Acest caz reprezintă tot un efect al caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă. în situaţia în care

[374] A se vedea şi art. 13 şi 80 din Codul muncii, cu modificările aduse de Decizia Curţii constituţionale nr. 349/2002, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 240 din 10 aprilie 2002) şi Legea nr. 272/2004 (publi cată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 557 din 23 iunie 2004).

[375] Art. 18 alin. 1 din Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice şi persoanele juridice, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 8 din 30 ianuarie 1954: „Deîndată ce hotărârea declarativă de moarte a rămas definitivă, cel dispărut este socotit că a murit la data stabilită prin hotărâre, ca fiind aceea a morţii."

1. încetarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor

De vreme ce încheierea contractului individual de muncă se face prin acordul părţilor, *mutuus consensus,* acesta va putea înceta prin consimţământul acestora, *mutuus dissensus* (art. 55 lit. b din Codul muncii, respectiv art. 969 alin. 2 din Codul civil) potrivit principiului simetriei. Actul prin care părţile pun capăt raportului de muncă trebuie să îndeplinească condiţiile prevăzute de lege.

Nu se pune problema încetării contractului individual de muncă prin acordul părţilor dacă se constată că între conducătorul unităţii şi salariat nu a avut loc nicio discuţie, ocazie cu care să se fi manifestat consimţământul[370].

încetarea prin acordul părţilor poate avea loc şi faţă de contractele de muncă încheiate pe durată determinată, cu timp parţial sau cele cu munca la domiciliu[3] .

în această situaţie nu vor fi analizate dispoziţiile legale privind dreptul de preaviz şi măsurile de protecţie socială[37] şi contractul individual de muncă nu mai poate înceta pe alt temei legal[373].

2. **încetarea de drept a contractului individual de muncă**

Acesta are loc, potrivit art. 56 din Codul muncii:

a) la data decesului salariatului;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului;

c) abrogat;

d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parţială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

e) ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

[370] Curtea de Apel Piteşti, dec. civ. nr. 145/L/2002, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2002, p. 110. [371]1.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 2003, p. 494.

[372] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a Vll-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, dec. nr. 1602/ LM/2004, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 184-189.

[373] Tribunalul Bucureşti, Secţia a IV-a civ., dec. nr. 592/1996.

intervine o hotărâre judecătorească de punere sub interdicţie a salariatului, imposibilitatea derulării contractului derivă din faptul că persoanajespectivă rămâne fără capacitatea de muncă.

c) **încetarea contractului individual de muncă** la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parţială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii.

Potrivit art. 40 lit. a-d din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, în sistemul public se acordă: pensia pentru limită de vârstă; pensia anticipată; pensia anticipată parţială; pensia de invaliditate.

Pensia pentru limită de vârstă se acordă asiguraţilor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionarii, condiţiile privind vârsta standard de pensionare (60 de ani pentru femei şi 65 de ani pentru bărbaţi) şi stagiul minim de cotizare (15 ani) realizat în sistemul public (art. 41 alin. 1-3 din Legea nr. 19/2000).

în situaţia asiguraţilor care au depus cerere de pensionare, angajatorii acestora nu pot dispune încetarea raporturilor de muncă, de serviciu sau a calităţii de membru cooperator, după caz, în vederea pensionarii, decât după primirea deciziei de admitere a cererii de pensionare (art. 41 alin. 6 din Legea nr. 19/2000).

d) **încetarea contractului individual de muncă** ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă[376].

Potrivit prevederilor art. 57 alin. 1 din Codul muncii, nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

Contractul individual de muncă încetează ca urmare a constatării nulităţii, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească (art. 57 alin. 6 şi 7 din Codul muncii). Contractului individual de muncă îi este specific faptul că acesta încetează doar ca urmare a unei nulităţi absolute şi numai atunci când aceasta nu poate fi acoperită ulterior.

[376]1.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 2003, voi. I, p. 487: în legislaţia muncii din România, prin art. 57 lit. e din Codul muncii este reglementată pentru prima dată instituţia nulităţii contractului individual de muncă şi deşi reglementarea vizează numai nulitatea absolută, aflându-ne în prezenţa unei lacune legislative, textul trebuie aplicat şi în cazul nulităţii relative. 196

Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor (art. 57 alin. 2 din Codul muncii). Nu are nicio relevanţă dacă nulitatea este absolută sau relativă, deoarece, în niciun caz, nu pot fi anulate prestaţiile executate de părţi (prestarea muncii, plata salariului, alte drepturi şi obligaţii[377]) pe durata existenţei contractului individual de muncă, prevederile art. 57 neputând fi aplicate cu efect retroactiv[378].

e) **încetarea contractului individual de muncă** ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare.

Reglementarea acestui caz de încetare a raporturilor juridice de muncă are la bază atât necesitatea înfăptuirii unui act de dreptate - reintegrarea în funcţie -, cât şi ocrotirea intereselor legitime ale persoanei care ocupă postul în care trebuie să se facă reintegrarea[379]. Pentru a deveni incident art. 56 lit. f din Codul muncii, se impune îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiţii:

- concedierea anterioară a unui salariat;
- angajarea ulterioară pe acelaşi post a altui salariat;
- existenţa unei hotărâri judecătoreşti definitive care să constate caracterul abuziv sau nelegal al concedierii;
- existenţa unei cereri de reintegrare a salariatului în funcţia avută.

f) **încetarea contractului individual de muncă** ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

In orice situaţie de privare de libertate intervine încetarea contractului individual de muncă deoarece este imposibilă prezenţa salariatului la locul de muncă[380].

g) **încetarea contractului individual de muncă** de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

Art. 57 alin. 5 din Codul muncii: „Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu."

[378] Decizia Curţii constituţionale nr. 378/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004.

S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *Garanţii ale stabilităţii în muncă, op. cit.,* p. 103.

[380] Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 474, 2006.

de drept a contractului individual de muncă pentru încheierea căruia existenţa acestor documente era o condiţie obligatorie, nu reprezintă un tratament juridic discriminator, în sensul interzis de art. 16 alin. (1) din Constituţie, ci aplicarea unui tratament juridic diferenţiat în raport cu situaţia diferită în care se afla anumite categorii de persoane. In momentul încheierii contractului individual de muncă persoanele ce încheie acest contract sunt conştiente de existenţa condiţiei obligatorii a obţinerii avizului, autorizaţiei sau atestatului, în lipsa cărora nu pot fi numite în funcţie, precum şi de consecinţele retragerii acestor documente, care se materializează în încetarea de drept a contractului individual de muncă .

h) **încetarea contractului individual de muncă** ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia.

Potrivit legislaţiei penale, instanţa de judecată poate aplica nu numai pedeapsa principală (închisoarea, de exemplu), dar şi o măsură de siguranţă sau pedeapsă complementară constând în interdicţia de a exercita o anumită profesie, meserie sau ocupaţie.

Desigur că această măsură nu se referă la orice profesie etc, întrucât s-ar încălca dreptul fundamental la muncă, ci numai la cea care are legătură cu fapta penală.

Ca măsură de siguranţă, poate fi luată când salariatul a săvârşit fapta datorită incapacităţii, nepregătirii sau altei cauze care îl fac impropriu pentru exercitarea meseriei, profesiei sau ocupaţiei respective. Este vorba deci de o necorespundere profesională specială, imputabilă salariatului, deoarece săvârşirea faptei prevăzute de legea penală implică vinovăţia sa.

Printre drepturile a căror interzicere constituie o pedeapsă complementară se numără dreptul de a ocupa o funcţie, de a exercita o profesiune sau de a desfăşura o activitate de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracţiunii. Această pedeapsă poate fi aplicată de instanţă, în cazul când constată că este necesară, dacă pedeapsa principală stabilită este închisoarea de cel puţin 2 ani; aplicarea este obligatorie, când este prevăzută de lege (art. 64 alin. 1 lit. B şi art. 65 din Codul penal).

[381] Decizia Curţii constituţionale nr. 545/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 85 din 25 ianuarie 2005.

Libertatea alegerii profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă intră în conţinutul dreptului la muncă, Constituţia dând fiecărei persoane posibilitatea de a-şi alege profesia, meseria sau ocupaţia şi, desigur, de a-şi alege singură locul de muncă. Dispoziţiile constituţionale referitoare la alegerea liberă a profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă nu poate fi interpretată în sensul că orice persoană, oricând poate opta pentru exercitarea unei profesii ori a unei meserii sau pentru alegerea oricărui loc de muncă fără a avea pregătirea şi calificarea corespunzătoare ori fără a face dovada că a obţinut avizul, autorizaţia sau atestatul, în cazul în care pentru exercitarea unei profesii sau meserii se cere, pe lângă absolvirea studiilor ori calificarea necesară, şi acest lucru. Obţinerea acestor avize, autorizaţii sau atestări este motivată de specificul fiecărei profesii sau meserii care presupune o calificare corespunzătoare, precum şi anumite aptitudini pe care cel ce doreşte să exercite acea meserie sau profesie trebuie să le aibă, tocmai pentru îndeplinirea sarcinilor de la locul de muncă ales. Retragerea avizului, autorizaţiei sau atestatului de către autoritatea sau organismul competent se face numai în momentul în care nu mai sunt îndeplinite condiţiile din momentul acordării acestora. Emiterea avizelor, autorizaţiei sau atestatelor, cât şi retragerea acestora se fac de către autorităţile sau organismele competente în anumite cazuri şi condiţii stabilite de lege, în mod obiectiv, aceasta retragere având ca efect încetarea de drept a contractului individual de muncă ce se materializează într-un act administrativ al angajatorului. Acest act, dacă a fost emis în mod abuziv, cu nerespectarea dispoziţiilor legale, poate fi contestat în justiţie de cel interesat. în cazul în care salariatul se consideră vătămat în drepturile sau în interesele sale legitime prin actul administrativ al autorităţii, care nu îi acordă sau îi retrage avizul, autorizaţia sau atestarea, poate cere în justiţie recunoaşterea dreptului pretins sau interesului legitim, anularea actului şi repararea pagubei suferite, în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (1) din Constituţie. Persoanele care optează pentru exercitarea unor profesii sau meserii şi pentru încadrarea în funcţii pentru care reglementările legale cer şi existenţa avizului, autorizaţiei ori atestării din partea unor autorităţi de specialitate se află într-o situaţie diferită faţă de celelalte categorii de salariaţi cărora nu li se cer aceste documente în momentul încadrării în funcţie, ceea ce justifică, în mod obiectiv şi rezonabil, tratamentul juridic diferit. Astfel, retragerea de către autoritatea care le-a emis a avizului, autorizaţiei ori atestării, în momentul în care constată că nu mai sunt îndeplinite condiţiile acordării, retragere ce determină încetarea

i) **încetarea contractului individual de muncă** la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată. Dacă în momentul încheierii s-a stipulat existenţa unui termen extinctiv determinat, contractul individual de muncă încetează în momentul expirării acestui termen, indiferent dacă scopul pentru care a fost încheiat acest contract a fost dus sau nu la îndeplinire.

în acest sens, s-a decis că data expirării contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată în cazul asistentului personal nu coincide cu data eliberării certificatului medical prin care se constată lipsa deficienţei grave a asistatului dacă deficienţa gravă nu a dispărut ci s-a împlinit vârsta standard de pensionare urmând a fi urmate prevederile Legii nr. 7/2000 privind asistenţa socială a persoanelor vârstnice, ci data expirării termenului pentru care a fost încheiat, potrivit art. 56 lit. j din Codul muncii[382].

j) încetarea contractului individual de muncă ca urmare a **retragerii acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.**

Conform art. 13 alin. 2 din Codul muncii, persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, dar numai cu acordul reprezentanţilor legali şi pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătate, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

Lipsa acordului conduce la nulitatea absolută, dar remediabilă a contractului astfel încheiat, adică dacă, ulterior, reprezentanţii legali dau acel acord, contractul va fi valid.

Dacă însă, în cursul executării contractului de muncă, dezvoltarea ori sănătatea minorului este periclitată, acordul poate fi retras caz în care intervine încetarea de drept a contractului.

k) în afara acestor cazuri de încetare mai operează şi **forţa majoră[383],** în cazul în care antrenează imposibilitatea permanentă a executării obligaţiilor de către una dintre părţile contractelor, riscul contractului fiind suportat de către debitorul obligaţiei imposibil de executat.

1) De asemenea, operează încetarea atunci când **lucrarea** pentru care a fost încheiat contractul a fost **îndeplinită.** Acest lucru este

[382] Tribunalul Arad, sent. civ. 640/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 122-123.

[383] 1.T. Ştefanescu, *op. cit.,* 2003, p. 493.

posibil în cazul contractului individual de muncă, cum este situaţia prevăzută de lit. c) a art. 81 din Codul muncii, şi anume desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier.

3. **încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi**

3.1. *Concedierea*

Textul art. 58 din Codul muncii defineşte concedierea salariatului ca fiind acea încetare a contractului individual de muncă dispusă unilateral de către angajator. Ea poate interveni atât pentru alte motive care ţin ori nu ţin de persoana salariatului.

în art. 59 din Codul muncii sunt stabilite interdicţiile privind concedierea, adică aceasta nu este posibilă ca urmare a discriminării, pe motivele precizate de text şi în caz de exercitare a dreptului la grevă ori a libertăţilor sindicale.

Art. 60 alin. 1 din Codul muncii enumera situaţiile în care nu poate fi dispusă concedierea, ea fiind doar amânată până la încetarea (expirarea) unei asemenea situaţii. Acestea sunt:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate[384];

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o

Curtea de Apel Ploieşti, dec. nr. 653/1997, publicată în Marin Voicu, Măria Popoacă, *op. cit.,* p. 105-106.

a) Concedierea, ca sancţiune disciplinară, în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

în cazul concedierii disciplinare este vorba de încălcarea obligaţiilor generale şi specifice ale salariaţilor legate de prestarea muncii, subordonarea ierarhică, de respectarea normelor de comportare în cadrul colectivului de muncă . Concedierea disciplinară poate să intervină în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă[388] sau abateri repetate[389]. Codul muncii nu defineşte şi nu enumera abaterile grave, dar ele pot fi stabilite prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne. Sunt considerate abateri grave săvârşite cu vinovăţie cele care tulbură activitatea angajatorului[3 °] şi fac imposibilă continuarea relaţiilor de muncă[391]. Dacă fapta săvârşită de salariat nu este de natură a atrage desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, nefiind de natură a afecta activitatea angajatorului sau relaţiile dintre salariaţi, instanţa poate anula măsura disciplinară a desfacerii contractului dar nu este îndreptăţită să adopte o altă soluţie, spre exemplu, să aplice sancţiunea prevăzută de art. 264 alin. 1 lit. d din Codul muncii, deoarece stabilirea şi aplicarea sancţiunilor disciplinare este atributul exclusiv al conducerii unităţii[392].

Codul muncii nu are în vedere şi normele de comportare în familie sau în societate, în general. în cazul anumitor categorii

[387] Curtea de Apel Ploieşti, dec. civ. nr. 1234/1998, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 130-131.

[388] Tribunalul Hunedoara, sent. civ. nr. 1022/2003 publicată în M. Ioan, coord. Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 384.

[389] Curtea de Apel Braşov, dec. civ. nr. 507/R/1997, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 125.

[390] Tribunalul Hunedoara, sent. civ. nr. 667/2003, publicată în M. Ioan, coord. Al. Ţiclea, *Codul muncii comentat şi adnotat,* ediţia a Ii-a, Editura Lumina Lex, Bucureşti, p. 384.

[391] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte şi litigii de muncă, dec. nr. 503/2002, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2002, p. 109-110.

[392] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, dec. civ. nr. 1526/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2004, p. 171-173.

abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă. Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului (alin. 2 al art. 60 din Codul muncii). Textul consacră o măsură de protecţie a salariaţilor al căror contract individual de muncă este suspendat.

De asemenea, desfacerea contractului individual de muncă nu poate avea ca motiv plângerile salariaţilor în justiţie.

3.1.1. Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului

Potrivit art. 61 din Codul muncii, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b)în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală[385];

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

e) în cazul în care salariatul îndeplineşte condiţiile de vârstă standard şi stagiu de cotizare şi nu a solicitat pensionarea în condiţiile

[385] Textul a fost redat astfel cum a fost modificat de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005.

[386] Textul a fost redat astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 371/2005 pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, (publicată în Monitorul Oficial nr. 1147 din 19 decembrie 2005).

profesionale având în vedere funcţia lor, poate fi vorba şi de comportarea în afara unităţii (personal didactic, magistraţi, membrii ai corpului diplomatic şi consular)[393]. în cazul în care nu există o dispoziţie legală care să precizeze în mod expres abaterea pentru care se desface contractul individual de muncă dacă aceasta a fost săvârşită o singură dată, oricât de gravă ar fi abaterea, este greu să se accepte dreptul angajatorului de a dispune desfacerea contractului[394]. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă pentru un angajat, se poate face atunci când acesta a săvârşit cu vinovăţie o singură faptă gravă care perturbă substanţial activitatea unităţii[395].

Repetabilitatea este condiţionată de săvârşirea a cel puţin două abateri disciplinare care nu trebuie să fie identice[396], ci prin conduita sa persoana angajată să încalce obligaţiile de serviciu sau normele de comportare. Săvârşirea a cel puţin două abateri presupune fie neîndeplinirea a două obligaţii de serviciu sau încălcarea de două ori a normelor de comportare, fie încălcarea unei obligaţii de serviciu cumulată cu încălcarea unei norme de comportare. Se iau în considerare abaterile săvârşite de angajat în executarea contractului de muncă, indiferent de postul pe care 1-a ocupat în acel moment ca atare. Nu are relevanţă că o abatere a fost săvârşită într-un post, iar o a doua abatere a fost săvârşită într-un alt post; încălcarea se consideră repetată şi în ipoteza în care persoana în cauză a fost sancţionată disciplinar şi nu a intervenit una din formele reabilitării până la data la care a fost sancţionat pentru cea de a doua abatere[397] sau prima abatere nu a fost

[393] I.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 2003, p. 505-508; Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 490 şi urm.

V. Popa, Ondina Pană, *Concedierea - între uz şi abuz. Concedierea individuală pentru motive ce ţin de persoana salariatului - analiză comparativă cu dreptul italian,* în „Revista de drept comercial" nr. 11/2003, p. 54.

[395] Curtea de Apel Craiova, Secţia civ., dec. civ. 1693/1997, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 127-128. Tribunalul Arad, sent. civ. nr. 660/2003 publicată în M. Ioan, coord. Al. Ticlea, *op. cit.,* p. 384.

Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, dec. civ. nr. 1523/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2004, p. 170-171.

Gh. Brehoi, *Consecinţa provocării de rebuturi asupra contactului de muncă,* în „Revista română de drept" nr. 8/1975, p. 24-27. 204

sancţionată dar unitatea este în termenul legal pentru sancţionarea ambelor abateri disciplinare[398].

b) Concedierea în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală[399].

Condiţia necesară şi suficientă pentru luarea măsurii concedierii în cazul arestării preventive a salariatului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile este lipsa prelungită a persoanei de la locul de muncă, care poate influenţa negativ continuarea activităţii în unitate[400]. Concedierea înaintea termenului prevăzut este nelegală, dar nulitatea este acoperită dacă detenţiunea s-a prelungit peste acest termen[401].

Dispoziţiile din Codul muncii nu au, ca ipoteză, vinovăţia angajatului pentru săvârşirea unei infracţiuni, raţiunea desfacerii contractului de muncă constând, exclusiv, în necesitatea de a preveni efectele prejudiciabile pe care le poate avea pentru angajator absenţa prelungită a angajatului care, drept urmare, nu îşi îndeplineşte obligaţia contractuală de prestare a muncii. Dreptul angajatorului de a desface contractul de muncă se întemeiază în acest caz, exclusiv, pe o situaţie obiectivă, starea de arest a angajatului, care reprezintă o condiţie necesară şi suficientă pentru luarea măsurii, acest drept fiind independent de existenţa sau inexistenţa vinovăţiei angajatului, pe care unitatea nu are calitatea de a o stabili. Sunt deci lipsite de relevanţă natura juridică a măsurii arestării, precum şi examinarea vinovăţiei salariatului în săvârşirea faptei pentru care este arestat[402].

V. Popa, Ondina Pană, *op. cit.,* în „Revista de drept comercial" nr. 11/2003, p. 55.

[399] Textul a fost redat astfel cum a fost modificat de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005.

[400] Tribunalul Judeţean Mureş, dec. civ. nr. 573/1981, publicată în „Revista română de drept" nr. 3/1982, p. 60. A se vedea Al. Ţiclea, *op. cit.,* 2003, p. 412, nota subsol 1.

[401] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 493 şi urm; I.T. Ştefănescu, *op. cit.,* 2003, p, 508-521.

[402] Decizia Curţii constituţionale nr. 5/2003 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 130 alin. (1) lit. j) din Codul muncii (anterior), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 7 februarie 2003.

insuficientă a regulilor specifice unei funcţii, meserii, profesii[408]. De aceea, se impune ca angajatorul să probeze fapte obiective şi repetate[409] de natură să evidenţieze carenţe profesionale[410], delimitându-se în acest fel de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă, a obligaţiilor de serviciu[411]. Competenţa profesională implică nu numai cunoştinţele teoretice, dar şi rezultatele practice obţinute în aplicarea acestor cunoştinţe, aptitudinile personale de rezolvare a problemelor concrete şi inedite, pornind de la cunoştinţele teoretice[412].

Necorespunderea în muncă trebuie înţeleasă sub aspect profesional, deosebindu-se de abaterile disciplinare sau de faptele penale, care pot justifica desfacerea contractului cu titlu de sancţiune. Criteriul de diferenţiere îl constituie culpa[413]. în cadrul sistemului cazurilor de concediere a salariatului, concedierea pentru necorespundere profesională exclude culpa salariatului în cauză. Procedura de evaluare profesională, stabilită prin negociere de către partenerii sociali de la nivel naţional sau dejamură, se concretizează de către angajator prin regulamentul intern. în situaţiile în care procedura evaluării prealabile nu ar fi stabilită prin negociere colectivă sau prin regulamentul intern, nimic nu s-ar opune ca o asemenea procedură să fie precizată în contractul individual de muncă. Procedura de evaluare ar trebui să-i permită salariatului ca, dacă este posibil, să-şi motiveze actele/faptele de necorespundere profesională, pentru a-i permite angajatorului să cunoască toate circumstanţele ce au determinat neîndeplinirea corespunzătoare a obligaţiilor de serviciu[414].

Curtea de Apel Cluj, secţia civ., dec. nr. 9/1998, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 120-121.

[409] Curtea de Apel Constanţa, dec. civ. nr. 58/R/1995, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 121.

[410] Curtea de Apel Constanţa, dec. civ. nr. 139/1994, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 119.

[411] M.-L. Belu Magdo, *Practică judiciară în materia dreptului muncii,* în „Raporturi de muncă" nr. 12/1997.

Curtea de Apel Ploieşti, dec. nr. 32/1997, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 116.

[413] S. Ghimpu, *Unele aspecte teoretice şi practice ale desfacerii contractului de muncă în baza art. 20 lit. e) din Codul muncii,* în „Revista română de drept" nr. 4/1969, p. 107; S. Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării şi disciplinei muncii în unităţile de stat,* în „Revista română de drept" nr. 7/1970, p. 30. [4,4] I.T. Ştefănescu, *loc. cit.,* p. 55-57.

în cazul salariatului eliberat din arestul preventiv înaintea împlinirii termenului de 30 de zile, angajatorul este obligat să îl primească la lucru, un refuz al său fiind nelegal[403].

c) Concedierea pentru motive medicale. Inaptitudinea fizică sau psihică trebuie constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală alcătuită din medici de medicina muncii. Textul legal vizează inaptitudinea medicală a salariatului faţă de exercitarea atribuţiilor unui anumit loc de muncă, iar nu o inaptitudine medicală generală. Inaptitudinea medicală specială trebuie să fie totală şi definitivă[404]. Art. 61 lit. c vizează inaptitudinea intervenită pe parcursul executării contractului de muncă, şi nu cea manifestată rle către persoană chiar cu prilejul angajării. Este avută în vedere situaţia salariatului căruia i s-a redus capacitatea de exerciţiu biologic, iar postul ocupat îi afectează performanţele profesionale[405].

Decizia organelor de expertiză medicală are sensul unei contraindicaţii medicale în ipoteza în care continuarea activităţii pe un anumit loc de muncă i-ar afecta în mod sigur sănătatea salariatului. în ipoteza în care salariatul obţine slabe performanţe din motive medicale, fără ca menţinerea sa pe postul respectiv să atragă, cu certitudine, o deteriorare a stării de sănătate a acestuia, decizia organelor de expertiză medicală împiedică angajatorul să concedieze salariatul pentru necorespundere profesională, nu îl obligă să îl concedieze pentru inaptitudine[406].

d) Concedierea pentru necorespundere profesională.

Necorespunderea profesională a fost definită ca acea împrejurare de natură obiectivă sau subiectivă care conduce ori este aptă să conducă la obţinerea unor performanţe profesionale mai scăzute decât cele pe care, în mod rezonabil, angajatorul este îndreptăţit a le aştepta de la salariat[407]. Ea trebuie înţeleasă ca o necunoaştere sau o stăpânire

[403] Tribunalul Giurgiu, secţ. civ., dec. nr. 475/1998, citată în Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 498.

[404] I.T. Ştefanescu, *op. cit.,* 2003, p. 513. [5] R. Dimitriu, *Reflecţii privind concedierea pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică a salariatului,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004, p. 36-41.

[406] *Ibidem.*

[407] R. Dimitriu, *Concedierea salariaţilor, drept românesc şi comparat,* Editura Omnia UNI SA., Braşov, 1999, p. 192.

e) în cazul în care salariatul îndeplineşte condiţiile de vârstă standard şi stagiu de cotizare şi nu a solicitat pensionarea în condiţiile legii.

Ipoteza în care „salariatul îndeplineşte condiţiile de vârstă standard şi stagiu de cotizare şi nu a solicitat pensionarea în condiţiile legii" a fost eliminat dintre cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă şi constituie un caz de concediere a salariatului pentru motive ce ţin de persoana sa. în această situaţie, dacă angajatorul şi salariatul doresc să continue relaţia lor de muncă, nu este necesară nicio formalitate de ordin juridic deoarece continuă să-şi producă efectele acelaşi contract individual de muncă[415]. în acest sens, sunt şi prevederile art. 41 alin. 5 din Legea nr. 19/2000, potrivit cărora asiguraţii care îndeplinesc condiţiile pentru obţinerea unei pensii pentru limită de vârstă, cu excepţia pensiei anticipate şi a pensiei anticipate parţiale, îşi pot continua activitatea numai cu acordul angajatorului.

3.1.2. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

Art. 65 alin. 1 din Codul muncii defineşte concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului ca fiind încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă (art. 66 din Codul muncii).

Reorganizarea activităţii excede noţiunii de reorganizare a persoanei juridice şi poate privi şi structura sa internă şi în general orice măsuri organizatorice menite să ducă la îmbunătăţirea activităţii, inclusiv mutarea ei în altă localitate[416]. O astfel de concediere nu presupune culpa salariatului, iar desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă (art. 65 alin. 2 din Codul muncii). Angajatorul trebuie să facă dovada că a avut loc efectiv o reorganizare şi o restrângere a activităţii, iar acestea corespund unei cerinţe reale impusă de nevoile unităţii. Pentru ca reducerea personalului să fie definitivă se va lua în considerare numai suprimarea sau desfiinţarea postului, nu şi schimbarea denumirii sau

[415] *Idem,p.* 50-51.

[416] I.T. Ștefanescu, Ș. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu. Analiza textelor esenţiale. Textul integral,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 58.

suspendarea lui[417]. Nu reprezintă o reorganizare la nivelul unităţii cu personalitate juridică menţinerea salariaţilor care au obţinut rezultate mai slabe decât cei din cadrul unor alte centre şi formaţii. Chiar dacă evaluarea s-a făcut separat pe compartimente, formaţii, centre, măsura reducerii posturilor trebuia să vizeze întreg personalul unităţii şi să se realizeze în urma centralizării rezultatelor obţinute de salariaţi, prin aplicarea criteriului competenţei[418].

Desfiinţarea locului de muncă este efectivă atunci când el este suprimat din structura angajatorului, când nu se mai regăseşte în organigrama acestuia ori în statul de funcţii. Angajatorul trebuie să desfiinţeze chiar locul ocupat de salariatul ce urmează a fi concediat iar reducerea de personal nu trebuie să se facă prin desfiinţarea unor posturi de natura celui ocupat de salariatul concediat ca urmare a reorganizării[419]. Are o cauză reală când prezintă un caracter obiectiv. Este serioasă când are la bază studii temeinice vizând îmbunătăţirea activităţii şi nu disimulează realitatea[420]. Faptul înfiinţării de noi posturi de aceeaşi natură după data emiterii dispoziţiei contestate şi al organizării concursului imediat după ce s-a emis dispoziţia de desfacere a contractului individual de muncă, anterior comunicării ei, confirmă susţinerea că reducerea de personal nu a fost reală, chiar dacă ocuparea posturilor nou înfiinţate s-a făcut prin concurs[421].

Este justificată concedierea[42"] dacă:

- angajatorul are datorii către o unitate bancară şi a suferit o reducere a cifrei de afaceri;

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte şi litigii de muncă, dec. civ. nr. 1609/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2004, p. 160-164.

[418] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, dec. nr. 985/LM/ 2004 şi dec. nr. 987/LM/2004, publicate în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 192-196.

[419] Tribunalul Hunedoara, sent. civ. nr. 723/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 141-143.

[420] A se vedea şi Decizia Curţii Constituţionale nr. 379/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 979 din 25 octombrie 2004.

[421] Curtea de Apel Iaşi, dec. civ. nr. 1211/1998, publicată în *Jurisprudenţa... 1998.* p. 108.

[422]1.T. Ştelanescu, *op. cit.,* 2003, p. 523.

aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă. Salariaţii au la dispoziţie un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit (art. 72 din Codul muncii).

In situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante (art. 72 alin. 4 din Codul muncii).

Normele legale privind concedierea colectivă se referă la salariaţii care nu se află într-una dintre următoarele situaţii:

a) cumul de funcţii, cu excepţia celor care au funcţia de bază în unitatea la care se aplică prevederile privind concedierea colectivă;

b) cumulează pensia cu salariul;

c) îndeplinesc condiţiile de pensionare;

d) deţin acţiuni sau părţi sociale reprezentând mai mult de 5% din totalul drepturilor de vot în adunarea generală a acţionarilor sau asociaţilor la o societate comercială.

3.2. *Demisia*

Posibilitatea salariatului de a denunţa contractul individual de muncă este o consecinţa a principiului libertăţii muncii, consacrat de art. 41 alin. 1 din Constituţie. Prin demisie, potrivit art. 79 alin. 1 din Codul muncii, se înţelege actul unilateral de voinţă a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

Manifestarea de voinţă a salariatului cu privire la încetarea, din iniţiativa sa, a contractului individual de muncă este irevocabilă, retractarea ei fiind posibilă numai cu acordul expres sau implicit al angajatorului[425].

Pot înceta prin demisie atât contractele încheiate pe durată nedeterminată, cât şi cele pe durată determinată, cu timp parţial, temporare sau contractele de muncă la domiciliu[426].

Tribunalul Suprem, dec. civ. nr. 2017/1983, publicată în „Revista română de drept" nr. 7/1984, p. 58.

[426] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 520.

- două posturi sunt grupate într-unui singur;
- trecerea salariatului în cauză pe un alt post, deşi necesară, nu este posibilă;
- cel concediat este înlocuit cu un colaborator voluntar, un asociat sau un prestator de servicii;
- locul de muncă s-a desfiinţat ca urmare a pierderii unicului client al angajatorului;
- se introduc tehnologii noi;
- unitatea se mută într-o altă localitate pentru a înlătura anumite dificultăţi tehnice, administrative sau comerciale.

Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil (art. 67 din Codul muncii). înaintea desfacerii contractului de muncă din iniţiativa angajatorului, conducerea trebuie să se preocupe de redistribuirea personalului ce urmează să fie disponibilizat pe posturile pe care le are vacante şi care se menţin în organigrama societăţii, ţinând cont şi de pregătirea acestor salariaţi[423].

Conform art. 68 din Codul muncii, prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi[424];

b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponi bilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibi lizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaţilor concediaţi timp de 9 luni de la data concedierii acestora. în situaţia în care în această perioadă se reiau activităţile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligaţia de a transmite salariaţilor care au fost concediaţi o comunicare scrisă în acest sens şi de a-i reangaja pe

[423] Curtea de Apel Ploieşti, dec. civ. nr. 2246/1997, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 104-105.

[424] Textul a fost redat astfel cum a fost modificat de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005.

Legea impune salariatului o singură condiţie de ordin formal, şi anume înştiinţarea angajatorului despre hotărârea de a denunţa contractul, cea mai sigură cale constituind-o înregistrarea notificării în registrul de intrare-ieşire al angajatorului. Scopul preavizului este acela de a asigura angajatorului posibilitate de a lua măsurile necesare înlocuiri salariatului demisionar. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă (art. 79 alin. 2 din Codul muncii)[427].

Demisia nu trebuie motivată de către salariat (art. 79 alin. 3 din Codul muncii), nu trebuie aprobată de angajator şi nu este necesară emiterea unei decizii privind încetarea contractului[428]. Aceasta operează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv (art. 79 alin. 7 din Codul muncii).

Termenul de preaviz, potrivit art. 79 alin. 4 din Codul muncii, este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere. Pentru anumite categorii de salariaţi termenul de preaviz este stabilit prin reglementări speciale[429]. Preavizul este legal instituit şi el operează independent de lipsa menţionării sale

[427] 1.T. Ştefănescu, *op. cit.,* p. 583.

[428] Tribunalul Arad, sent. civ. nr. 763/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 127.

[429] De exemplu: art. 90 alin. 6 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003: „Funcţionarul public poate să comunice încetarea raporturilor de serviciu prin demisie, notificată în scris conducătorului autorităţii sau instituţiei publice. Demisia nu trebuie motivată şi produce efecte după 30 de zile calendaristice de la înregistrare"; art. 65 alin. 5 din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecă torilor şi procurorilor, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior,: „In cazul în care judecă torul sau procurorul cere eliberarea din funcţie prin demisie, Consiliul Superior al Magistraturii poate stabili un termen de cel mult 30 de zile de la care demisia să devină efectivă, dacă prezenţa judecătorului sau procurorului este necesară."

exprese în cererea de demisie . Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă (art. 79 alin. 8 din Codul muncii)[431].

Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele (art. 79 alin. 5 din Codul muncii). In situaţia în care, în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, chiar dacă este vorba de suspendare din iniţiativa salariatului (art. 79 alin. 6 din Codul muncii). Atunci când, înainte de expirarea termenului de preaviz, angajatorul şi salariatul convin încetarea contractului individual de muncă, temeiul legal al încetării îl constituie art. 55 lit. b - acordul părţilor - şi nu demisia.

Consecinţa defavorabilă persoanelor cărora le-a încetat contractul individual de muncă prin demisie este aceea că nu beneficiază de indemnizaţie de şomaj. Astfel, potrivit art. 17 alin. 1 lit. a din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[432] „în vederea stabilirii dreptului de indemnizaţie de şomaj, şomerii prevăzuţi la art. 16 lit. a) sunt persoanele care se pot găsi în una dintre următoarele situaţii:

a) le-a încetat contractul individual de muncă sau contractul de muncă temporară din motive neimputabile lor".

Prin motive neimputabile se înţelege (art. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[433]):

a) încetarea raportului de muncă în temeiul art. 56 lit. a), b), c), e), f), h) şi j), art. 61 lit. c) şi d), art. 65 alin. (1), art. 94 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările ulterioare;

[40] Tribunalul Bucureşti, Secţia a V-a civ., dec. 1700/R/2001, publicată în G. Popa-Gavrilovici, C. Faghian, *Particularităţi şi consecinţe juridice ale termenului de preaviz,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2004, p. 26.

[431] A se vedea *infra.,* la art. 294 din Codul muncii.

[43~] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată şi completată inclusiv prin Legea nr. 107/2004, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 338 din 19 aprilie 2004).

[433] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002, modificată şi completată inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1859/2005, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 54 din 20 ianuarie 2006).

Neacordarea preavizului, fiind achitată indemnizaţia aferentă acestuia conform prevederilor Contractului colectiv de muncă, nu este motiv de cauză de nelegalitate a deciziei de concediere[435].

în situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepţia cazului în care suspendarea operează datorită absenţelor nemotivate ale salariatului (art. 73 alin. 3 din Codul muncii).

Şi în interiorul termenului de preaviz, părţile pot conveni ca să înceteze contractul individual de muncă prin acordul lor şi atunci acesta nu îşi va mai produce efectele de la data astfel convenită, nemaiexistând niciun rest din perioada de preaviz. în situaţia în care angajatorul renunţă la termenul de preaviz, nu are loc o încetare a contractului individual de muncă prin acordul părţilor. Dacă angajatorul nu renunţă la preaviz dar se pronunţă pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de împlinirea termenului de preaviz şi salariatului este de acord cu aceasta, contractul va înceta prin acordul părţilor[436].

în cazul în care concedierea intervine deoarece salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile sau când se constată inaptitudinea fizică si/sau psihică a salariatului, sau salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, angajatorul are obligaţia de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii (art. 62 alin. 1 din Codul muncii).

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului (art. 75 din Codul muncii), comunicarea fiind făcută salariatului în scris, şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant (art. 74 din Codul muncii).

Tribunalul Hunedoara, sent. civ. nr. 971/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 144.

[436] G. Popa-Gavrilovici, C. Faghian, *Particularităţi şi consecinţe juridice ale termenului de preaviz,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2004, p. 26-31.

b) încetarea raportului de serviciu în temeiul art. 84 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, cu excepţia cazului în care funcţionarul public nu mai îndeplineşte condiţia prevăzută la art. 50 lit. a) din aceasta lege;

c) încetarea raportului de serviciu în temeiul art. 84 alin. (2) lit. e) şi h) şi art. 84 alin. (4) din Legea nr. 188/1999, republicată;

d) încetarea contractului militarilor angajaţi pe bază de contract când sunt clasaţi „inapt pentru serviciu militar" sau „apt limitat" de către comisiile de expertiza medico-militară;

e) încetarea contractului militarilor angajaţi pe bază de contract, pentru motive sau nevoi ale Ministerului Apărării Naţionale;

f) încetarea contractului militarilor angajaţi pe bază de contract care nu mai îndeplinesc condiţiile specifice, stabilite prin ordin al Ministrului Apărării Naţionale, pentru ocuparea funcţiei;

g) încetarea contractului militarilor angajaţi pe bază de contract, ca urmare a retragerii avizului de securitate specific clasei sau nivelului de secretizare a informaţiilor la care urmează să aibă acces, de către autorităţile competente.

3.3. *Procedura încetării raporturilor de muncă ale salariaţilor*

Obligaţia înştiinţării prealabile a celeilalte părţi despre încetarea raportului de muncă este prevăzută de lege atât în sarcina angajatorului cât şi a salariatului, având drept scop evitarea efectelor negative pe care le-ar produce denunţarea unilaterală a contractului individual de muncă. Pentru salariat, reglementarea **preavizului** constituie şi o garanţie a dreptului la muncă şi a stabilităţii în muncă.

Persoanele concediate pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică sau pentru necorespundere profesională şi cele concediate pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare (art. 73 alin. 1 şi 2 din Codul muncii).

Neacordarea preavizului în totalitate sau acordarea lui parţială, nu invalidează decizia de desfacere a contractului de muncă, dar obligă agentul economic la plata unei indemnizaţii egale cu retribuţia tarifară pe jumătate de lună ori pe timpul în care preavizul nu a operat[434].

[434] Curtea de Apel Ploieşti, dec. civ nr. 62/1998, publicată în Marin Voicu, Măria Popoacă, *op. cit.,* p. 144-145. 214

Este lovită de nulitate absolută decizia de concediere ce nu cuprinde elementele obligatorii: motivele care determină concedierea, durata preavizului, criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, lista locurilor vacante indiferent dacă este vorba de concediere individuală sau colectivă[437] şi termenul în care pot opta pentru ocuparea unui loc de muncă vacant[438].

Decizia de concediere trebuie făcută în formă scrisă, această formă reprezentând o condiţie *ad validitatem*[439]. în ceea ce priveşte conţinutul acesteia art. 74 alin. 1 lit. a vizează ambele categorii de motive, de fapt şi de drept[440].

Decizia de concediere reprezintă un act unilateral, manifestarea de voinţă a angajatorului, care nu trebuie să se adreseze justiţiei ori altor organe pentru a solicita încetarea raporturilor juridice de muncă cu un anumit salariat. In schimb, salariatul are tot interesul să conteste în justiţie măsura de concediere, dacă o consideră ca fiind luată fără motive legale şi de fapt întemeiate. Apărarea împotriva unei măsuri abuzive nelegale ori neîntemeiate de îngrădire a exerciţiului dreptului la muncă constituie un drept constituţional fundamental al salariatului. Acest drept îl poate exercita numai în cunoştinţă de cauză, respectiv dacă este informat în mod corespunzător despre motivele de drept şi de fapt pe care angajatorul şi-a întemeiat decizia şi mijloacele procedurale prin care poate contesta măsura luată. Astfel, decizia de concediere se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în **fapt**[441] şi în **drept**[442] şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă

Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, dec. nr. 1581/2004, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004, p. 120-121.

[438] Tribunalul Arad, sent. civ. nr. 545/2003, nepublicată.

Ş. Beligrădeanu, *Aspecte esenţiale referitoare la forma, conţinutul şi nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii,* în „Dreptul" nr. 6/2004, p. 35.

[440] Ş. Beligrădeanu, *op. cit.,* în „Dreptul" nr. 6/2004, p. 36.

[441] Curtea de Apel Ploieşti, dec. civ. nr. 222/1997, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 154; Curtea de Apel Iaşi, dec. civ. nr. 444/1997, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 152-153.

[442] Curtea de Apel Constanţa, dec. civ. nr. 37/R/1995, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 153.

(art. 62 alin. 2 din Codul muncii) . Decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu motivele care determină concedierea, aceasta presupunând expunerea explicită şi fără echivoc a motivelor de fapt ce au determinat această măsură, descrierea situaţiei de fapt ce atrage incidenţa temeiului juridic. Decizia de concediere care menţionează generic motivul ce a determinat luarea acestei măsuri şi nu cuprinde criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concediere este nelegală[444]. De asemenea, trebuie să cuprindă lista locurilor de muncă vacante. Este lovită de nulitate decizia de concediere care nu cuprinde lista locurilor de muncă vacante indiferent dacă este vorba de concediere individuală sau colectivă[445].

Odată declanşat litigiul şi angajatorul îşi poate face apărarea prin mijloacele procedurale legale, inclusiv prin exercitarea căilor de atac, respectarea legalităţii mijloacelor procedurale garantează desfăşurarea unui proces echitabil pentru toate părţile implicate. Precizările cu privire la termenul de contestare şi la instanţa judecătorească competentă să soluţioneze litigiul încă de la început, în cuprinsul deciziei de concediere, contribuie la soluţionarea cauzei într-un termen rezonabil[446].

Nemenţionarea în cuprinsul deciziei de concediere a criteriilor de prioritate nu constituie motiv de nulitate, în condiţiile în care criteriile respective au fost comunicate sindicatului, sunt în concordanţă cu prevederile contractului colectiv de muncă[447] şi au fost corect aplicate[448].

Tribunalul Arad, sent. civ. nr. 543/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 123-124.

[444] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII civ. şi lit. de muncă, dec. civ. nr. 581/LM/2004, nepublicată.

[445] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, dec. nr. 1581/2004, publicată în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2004, p. 120-121.

[446] Decizia Curţii constituţionale nr. 506/2005 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a art. 62 din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 982 din 4 noiembrie 2005.

[447] Tribunalul Arad, sent. Civ. nr. 641/2003, nepublicată: Anterior salariata a fost sancţionată disciplinar pentru îndeplinirea defectuoasă a sarcinilor de serviciu şi nerespectarea programului de lucru.

[448] Tribunalul Hunedoara, sent. civ. nr. 971/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 144.

în cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, angajatorul poate dispune concedierea salariatului (art. 64 alin. 4 din Codul muncii). Doar dacă salariatul nu îşi exprimă expres consimţământul în teren de 3 zile lucrătoare de la comunicarea soluţiilor propuse de agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, precum şi dacă acesta nu îşi poate îndeplini obligaţia respectivă, angajatorul poate dispune concedierea[450].

în cazul concedierii pentru inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, salariatul beneficiază de o **compensaţie,** în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz (art. 64 alin. 5 din Codul muncii).

în scopul asigurării exercitării efective a dreptului reprezentanţilor lucrătorilor de a fi informaţi şi consultaţi în cazul concedierilor colective patronii sunt obligaţi să informeze şi să consulte reprezentanţii lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilităţilor de a evita concedierile colective sau de a limita numărul şi de a atenua consecinţele acestora, recurgând, de exemplu, la măsuri sociale însoţitoare care vizează, în special, ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi (art. 29 Dreptul la informare şi la consultare în procedurile de concediere colectivă din Carta socială europeană revizuită[451]). în acest sens sunt şi prevederile art. 69 din Codul muncii, potrivit căruia, angajatorul care intenţionează să efectueze concedieri colective[452] are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la:

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;

b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.,* p. 507-509.

[451] Ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999).

[452] A se vedea O. Ţinea, *Unele observaţii referitoare la procedura concedierii colective,* în „Dreptul" nr. 7/2005, p. 69-76.

în cazul concedierii ca sancţiune disciplinară angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispoziţiilor art. 263-268 privind răspunderea disciplinară (art. 62 alin. I[1] din Codul muncii), respectiv după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de lege (art. 63 alin. 1 din Codul muncii).

Concedierea salariatului pentru necorespundere profesională poate fi dispusă numai după **evaluarea prealabilă** a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel naţional, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unităţi, precum şi prin regulamentul intern (art. 63 alin. 2 din Codul muncii). Procedura cercetării prealabile este obligatorie şi în cazul concedierii pentru necorespundere profesională, termenele şi condiţiile cercetării prealabile fiind cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară, iar art. 267 din Codul muncii sancţionează lipsa cercetării prealabile cu nulitatea absolută. Oferirea altui post nu poate acoperi lipsa cercetării prealabile, acestea constituind obligaţii distincte impuse angajatorului prin Codul muncii[449].

în cazul în care concedierea se dispune pentru inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului sau pentru necorespundere profesională, precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate (de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare), angajatorul are obligaţia de a-i **propune salariatului alte locuri de muncă** vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii (art. 64 alin. 1 din Codul muncii). în situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii (art. 64 alin. 2 din Codul muncii). Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit (art. 64 alin. 3 din Codul muncii).

Tribunalul Hunedoara, sent. civ. nr. 669/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 143-144. 218

In perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil[453];

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

Angajatorul are obligaţia să comunice notificarea intenţiei de concediere colectivă inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor (art. 70 din Codul muncii).

Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării

Ase vedea Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 98/1999 privind protecţia socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 303 din 29 iunie 1999, modificată şi completată inclusiv prin Legea nr. 137/2002, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 215 din 28 martie 2002) şi Ordonanţa de urgenţă nr. 8/2003 privind stimularea procesului de restructurare, reorganizare şi privatizare a unor societăţi naţionale, companii naţionale şi societăţi comerciale cu capital majoritar de stat, precum şi a societăţilor comerciale şi regiilor autonome subordonate autorităţilor administraţiei publice locale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 144 din 5 martie 2003, modificată şi completată inclusiv prin: Legea nr. 244/2005, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 637 din 20 iulie 2005). 220

numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării (art. 71 alin. 1 din Codul muncii). Angajatorul are obligaţia de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora (art. 71 alin. 2 din Codul muncii).

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută (art. 76 din Codul muncii).

Nulitatea va fi constatată de către organul jurisdicţional competent la cererea celui în cauză. Cauzele de nulitate pot fi de fond - de exemplu, invocarea unui alt motiv decât cele prevăzute limitativ de lege - de formă - de exemplu, lipsa dispoziţiei scrise - sau procedurale - de exemplu, lipsa cercetării prealabile[454] ori aplicarea unor criterii diferenţiate în funcţie de persoana salariatului[55]. Este lovită de nulitate absolută, potrivit art. 76 din Codul muncii, şi măsura de concediere dacă angajatorul nu a întocmit planul de măsuri sociale cerute de lege şi nu a propus salariaţilor programe de formare profesională şi dacă angajatorul nu a notificat sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor intenţia de concediere colectivă[456].

Potrivit art. 77 din Codul muncii, în caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere[457]. Aceste dispoziţii determină limitele examinării legalităţii şi temeiniciei deciziei de concediere, respectiv mijloacele procedurale pe care le pot folosi părţile în dovedirea susţinerii lor. Ele se află în deplină concordanţă cu prevederile art. 126 alin. 2 din Constituţie, republicată, conform cărora stabilirea procedurii de judecată intră în competenţa exclusivă a legiuitorului. Astfel, în cazul conflictelor de muncă, determinate de concedierea angajaţilor, instanţa judecătorească va examina legalitatea şi temeinicia deciziei de concediere în raport cu motivele de fapt şi de

Curtea de Apel Braşov, dec. civ. nr. 247/R/1996, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 150-151; Curtea de Apel Bacău, dec. civ. nr. 522/1997, publicată în M. Voicu, M. Popoacă, *op. cit.,* p. 146-147.

[455] Tribunalul Hunedoara, sent. 970/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 145-147.

[456] Tribunalul Arad, sent. 642/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 125.

[457] Tribunalul Hunedoara, sent. 669/2003, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 43-144.

dintre acestea. Cumulul de funcţii este admis pentru toate categoriile de salariaţi, indiferent de natura sau calitatea angajatorilor şi indiferent dacă exercită ori nu activităţi de conducere sau de execuţie, chiar şi la acelaşi angajator, prin încheierea cu acesta a unui alt contract de muncă.

Potrivit art. 35 alin. 2 din Codului muncii există excepţii de la regula admisibilităţii cumulului de funcţii, şi anume situaţiile în care prin lege sunt prevăzute excepţii de la regulă, denumite în mod eronat incompatibilităţi pentru cumul [61].

Constituţia României prevede asemenea excepţii, reluate în legi organice, care stabilesc incompatibilităţi pentru: Preşedintele României, parlamentari[463], membrii ai Guvernului, prefecţii, aleşii locali, membrii Curţii de Conturi[464], judecătorii[465], procurorii[466], judecătorii Curţii Constituţionale[467], notarii, avocaţii, executorii judecătoreşti, funcţionari publici[46] , funcţionari publici cu statut special, medici, farmacişti etc.

Prin Decizia Curţii Constituţionale s-a statuat că existenţa unor incompatibilităţi rezultă în unele cazuri doar dacă există un temei special în acest sens şi dacă sunt prevăzute de lege[469].

1. **Incompatibilităţi**

1.1. *Incompatibilităţi privind calitatea de parlamentar*

Calitatea de deputat sau senator este incompatibilă cu exercitarea oricărei funcţii publice de autoritate potrivit Constituţiei, cu excepţia

[461] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii,* voi. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1991; *Idem, Reflecţii în legătură cu Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcţii,* în „Dreptul", nr. 4-5/1991, p. 17.

[462] Art. 84 din Constituţia României.

[463] Art. 71 din Constituţia României.

[464] Art. 140 din Constituţia României.

[465] Art. 125 pct. 3 din Constituţia României.

[466] Art. 132 pct. 2 din Constituţia României.

[467] Art. 144 din Constituţia României.

[468] Art. 96 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003, completă şi modificată.

[469] Decizia nr. 45/1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003.

drept precizate de angajator în aceea decizie, faţă de care salariatul şi-a pregătit şi formulat apărările. Ca atare, orice alte motive de fapt şi de drept invocate ulterior nu pot influenţa legalitatea şi temeinicia deciziei contestate, care se raportează la momentul emiterii deciziei[458].

în cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul (art. 78 alin. 1 din Codul muncii).

La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere (art. 78 alin. 2 din Codul muncii). Anularea concedierii pentru netemeinicie sau/şi nelegalitate nu conduce automat la repunerea părţilor în situaţia anterioară, ci acesta este posibilă numai la cererea salariatului.

Este posibilă acordarea de daune cominatorii în situaţia în care angajatorul dă dovadă de rea-credinţă şi refuză ori tergiversează reintegrarea în muncă, acestea constituind un mijloc de constrângere pentru el în scopul executării hotărârii judecătoreşti[459].

Repunerea părţilor în situaţia anterioară nu lezează în niciun mod dreptul de proprietate al angajatorului, drept care trebuie exercitat cu respectarea conţinutului şi limitelor sale, stabilite de lege. Fără posibilitatea repunerii părţilor în situaţia anterioară concedierii, atingerea adusă dreptului la muncă al salariatului nu s-ar repara şi nu s-ar asigura stabilitatea raporturilor de muncă[460].

Secţiunea a IX-a
Cumulul defuncţii

Art. 35 alin. 1 din Codul muncii prevede că orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcţii în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare

Decizia Curţii Constituţionale nr. 378/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004.

[459] Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinea, *op. cit.*, p. 515-519.

[460] Decizia Curţii Constituţionale nr. 269/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 525 din 21 iunie 2005.

celei de membru al Guvernului . Senatorii şi deputaţii nu au voie să ocupe funcţiile din administraţia publică asimilate celor de ministru, secretar de stat, subsecretar de stat şi cele asimilate acestora, din cadrul organelor de specialitate din subordinea Guvernului, ministerelor. Nu pot ocupa în niciun fel funcţiile din Administraţia Prezidenţială, din aparatul de lucru al Parlamentului, Guvernului, funcţiile de conducere specifice ministerelor, celorlalte autorităţi şi instituţii publice, funcţiile de consilieri locali, judeţeni, de prefecţi şi subprefecţi, celelalte funcţii de conducere din aparatul propriu al prefecturilor, funcţiile de primar, viceprimar, secretar ai unităţilor administrativ-teritoriale. Nu pot ocupa, de asemenea, funcţiile de conducere şi execuţie din unităţile administrativ-teritoriale, din aparatul propriu, precum şi funcţiile care, potrivit legii, nu permit persoanelor care le deţin să candideze la alegeri[471].

Conform legii[472], calitatea de parlamentar este incompatibilă cu calitatea de comerciant persoană fizică ori cu calitatea de membru al unui grup de interes economic. Ei nu pot ocupa funcţia publică încredinţată de un stat străin, cu excepţia acelor funcţii prevăzute în acordurile şi convenţiile la care România este parte, funcţia de manager/membru al consiliilor de administraţie ale regiilor autonome, companiilor şi societăţilor naţionale, nu pot ocupa funcţia de preşedinte, vicepreşedinte, director general, director, administrator, membru al consiliului de administraţie sau cenzor la societăţile comerciale, inclusiv băncile sau alte instituţii de credit, societăţi de asigurare şi cele financiare, precum şi la instituţiile publice. De asemenea, nu pot ocupa funcţia de preşedinte sau secretar al adunărilor generale ale acţionarilor sau asociaţilor şi nici funcţia de reprezentant al statului în adunările generale ale societăţilor comerciale enumerate anterior - bănci, instituţii de credit, societăţi de asigurare, societăţi financiare, instituţii publice.

1.2. *Incompatibilităţi privind funcţionarii publici*

Normele care reglementează incompatibilităţii privind funcţionarii publici sunt prevăzute în art. 94 şi 95 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor

[4/"] Art. 68 din Legea nr. 161/2003.

[471] Art. 81 din Legea nr. 161/2003.

[472] Art. 82 din Legea nr. 161/2003.

publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei.

Scopul incompatibilităţilor îl reprezintă asigurarea obiectivităţii în exercitarea unei funcţii publice, precum şi evitarea concentrării de către una şi aceeaşi persoană, a unor funcţii excesive, ce ar putea fi chiar incompatibile[47] .

Calitatea de funcţionar public este incompatibilă, potrivit art. 94 alin. 1 din Legea nr. 161/2003, cu orice altă funcţie publică decât cea în care a fost numit, precum şi cu funcţiile de demnitate publică.

Funcţionarii publici, conform art. 94 alin. 2 din Legea nr. 161/2003, nu pot deţine alte funcţii şi nu pot desfăşura alte activităţi, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:

a) în cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice;

b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepţia cazului în care funcţionarul public este suspendat din funcţia publică, în condiţiile legii, pe durata numirii sale. La încheierea mandatului demnitarului, funcţionarul public este reîncadrat în funcţia publică deţinută sau într-o funcţie similară;

c) în cadrul regiilor autonome, societăţilor comerciale ori în alte unităţi cu scop lucrativ, din sectorul public sau privat, în cadrul unei asociaţii familiale sau ca persoană fizică autorizată;

d) în calitate de membru al unui grup de interes economic. Grupurile de interes economic sunt reglementate în titlul V al Legii nr. 161/2003 (art. 118) care poartă chiar această denumire şi defineşte acest concept ca o „asociere între două sau mai multe persoane fizice sau juridice, constituită pe o perioadă determinată, în scopul înlesnirii sau dezvoltării activităţii economice a membrilor săi şi al îmbunătăţirii rezultatelor activităţii respective".

Ca excepţie, funcţionarii publici, potrivit art. 96 alin. 1 din Legea nr. 161/2003, pot exercita funcţii sau activităţi în domeniul didactic, al cercetării ştiinţifice şi al creaţiei literar-artistice. Din redactarea textului menţionat coroborat cu art. 5 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic[474] şi cu art. 151 din Legea nr. 84/1995, Legea

[473] M. Constantinescu, I. Deleanu, A. Iorgovan, I. Muram, F. Vasilescu, I. Vida, *Constituţia comentată şi adnotată,* Regia Autonomă „Monitorul Oficial", Bucureşti, 1992, p. 231.

[474] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 158 din 16 iulie 1997, completată şi modificată.

1.3. *Incompatibilităţi privind consilierii juridici*

Poate fi consilier juridic doar persoana care îndeplineşte condiţiile art. 14 din Legea nr. 514/2004 privind Statutul profesiei de consilier juridic[476], şi care nu se află în niciuna din situaţiile de incompatibilitate:

a) calitatea de avocat;

b) activităţile care lezează demnitatea şi independenţa profesiei de consilier juridic sau bunele moravuri;

c) alte profesii autorizate sau salariate;

d) funcţia şi activitatea de administrator sau de lichidator în cadrul procedurilor de reorganizare şi lichidare judiciară;

e) activitate publicistică salarizată;

f) alte incompatibilităţi prevăzute de lege sau rezultate din situaţia de conflict de interese, în condiţiile legii .

Consilierului juridic îi este interzis să asiste sau să reprezinte părţi cu interese contrare în aceeaşi cauză sau cauze conexe, neputând pleda nici împotriva părţii care 1-a consultat mai înainte în legătură cu aspecte litigioase ale pricinii. Acesta nu poate fi ascultat ca martor şi nu poate da relaţii niciunei autorităţi sau persoane cu privire la cauza care i-a fost încredinţată, decât în condiţiile legii, şi nici nu poate îndeplini funcţia de expert, interpret sau traducător în cauza în care este angajat.

Potrivit art. 52 din Statut, consilierul juridic poate fi şi funcţionar public, situaţie în care îi sunt aplicabile şi beneficiază în acelaşi timp şi de prevederile legii funcţionarului public. Prin urmare, în această situaţie, consilierului juridic-funcţionar public îi sunt aplicabile, pe lângă incompatibilităţile şi interdicţiile prevăzute de propriul Statut şi interdicţiile şi incompatibilităţile prevăzute pentru funcţionarii publici în Legea nr. 188/1999 republicată şi în Legea nr. 161/20003.

1.4. *Incompatibilităţi şi interdicţii privitoare la poliţişti*

Potrivit art. 53 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţiştilor, poliţistului îi este interzis:

a) să facă parte din partide, formaţiuni sau organizaţii politice ori să desfăşoare propagandă în favoarea acestora;

Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 684 din 29 iulie 2004.

Art. 19 din Statutul profesiei de consilier juridic.

învăţământului[475], rezultă că funcţionarii publici por desfăşura activităţi didactice la toate nivelele de învăţământ, de stat cât şi particular, inclusiv în învăţământul militar.

De asemenea, nu se află în situaţie de incompatibilitate, conform art. 94 alin. 2^1 din Legea nr. 161/2033, funcţionarii publici care desfăşoară activităţi în cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice sau în cadrul regiilor autonome, societăţilor comerciale ori în alte unităţi cu scop lucrativ, din sectorul public sau privat, în cadrul unei asociaţii familiale sau ca persoană fizică autorizată dacă este desemnat printr-un act administrativ, emis în condiţiile legii, să reprezinte sau să participe în calitate de reprezentant al autorităţii ori instituţiei publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare.

Legea nr. 161/2003, prevede alte două cazuri de incompatibiliate:

- funcţionarii publici care, în exercitarea funcţiei publice, au desfăşurat activităţi de monitorizare şi control cu privire la societăţi comerciale sau alte unităţi cu scop lucrativ de natură din sectorul public sau privat nu pot să-şi desfăşoare activitatea şi nu pot acorda consultanţă de specialitate la aceste societăţi timp de 3 ani după ieşirea din corpul funcţionarilor publici;

- funcţionarii publici nu pot fi mandatari ai unor persoane în ceea ce priveşte efectuarea unor acte în legătură cu funcţia publică pe care o exercită.

Raporturile ierarhice directe se încadrează în rândul incompatibilităţilor care îi privesc pe funcţionarii publici ele fiind reglementate în cadrul secţiunii a V-a din Capitolul 3 „Incompatibilităţii" din Titlul IV al Legii nr. 161/2003.

Astfel, potrivit art. 95 alin. 1-3 din Legea nr. 161/2003, prevede că nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcţionarii publici respectivi sunt soţi sau rude de gradul I, inclusiv dacă şeful ierarhic direct are calitatea de demnitar iar persoanele care se află în asemenea situaţii vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunţarea la calitatea de demnitar.

[475] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 5 ianuarie 1996, completată şi modificată.

b) să exprime opinii sau preferinţe politice la locul de muncă sau în public;

c) să candideze pentru autorităţile administraţiei publice locale, Parlamentul României şi pentru funcţia de Preşedinte al României;

d) să exprime în public opinii contrare intereselor României;

e) să declare sau să participe la greve, precum şi la mitinguri, demonstraţii, procesiuni sau orice alte întruniri cu caracter politic;

i) să adere la secte, organizaţii religioase sau la alte organizaţii interzise de lege;

g) să efectueze, direct sau prin persoane interpuse, activităţi de comerţ ori să participe la administrarea sau conducerea unor societăţi comerciale, cu excepţia calităţii de acţionar;

h) să exercite activităţi cu scop lucrativ de natură să lezeze onoarea şi demnitatea poliţistului sau a instituţiei din care face parte;

i) să deţină orice altă funcţie publică sau privată pentru care este retribuit, cu excepţia funcţiilor didactice din cadrul instituţiilor de învăţământ, a activităţilor de cercetare ştiinţifică şi creaţie literar-artistică.

Poliţistul poate prezenta în public, numai în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului internelor şi reformei administrative, informaţii şi date obţinute în exercitarea atribuţiilor de serviciu sau poate face comentarii referitoare la astfel de date şi informaţii, dacă prin acestea nu este încălcat principiul prezumţiei de nevinovăţie ori nu sunt lezate dreptul la propria imagine, demnitatea, viaţa intimă, familială ori privată a persoanei sau nu este prejudiciată finalizarea urmăririi penale într-o cauză aflată în curs de cercetare ori de judecare.

Datele şi informaţiile clasificate, potrivit legii, obţinute de poliţist în timpul exercitării atribuţiilor profesionale nu pot fi făcute publice pe o perioada de 5 ani de la încetarea raporturilor sale de serviciu, dacă legea nu prevede altfel.

1.5. *Incompatibilităţi privind consilieri de proprietate industrială*

Potrivit art. 24 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. S6/2000 privind consilierii de proprietate industrială [78], exercitarea profesiei de consilier de proprietate industrială este incompatibilă cu:

- ocupaţii care lezează demnitatea, bunele moravuri şi independenţa profesiei de consilier în proprietate industrială;

Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 758 din 17 noiembrie 2002.

- desfăşurarea activităţii care generează concurenţă neloială;
- exercitarea nemijlocită de acte de comerţ în domeniul proprietăţii industriale;
- calitatea de salariat al Oficiului de Stat pentru Invenţii şi Mărci[479].

1.6. *Incompatibilităţi privind cadrele didactice*

Art. 4 alin. 2 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic[480] prevede că este interzisă ocuparea funcţiilor didactice de către persoane lipsite de acest drept pe durata stabilită printr-o hotărâre judecătorească definitivă. Nu pot ocupa funcţii didactice, de conducere sau de îndrumare şi de control în învăţământ, persoanele care, potrivit art. 4 alin. 2 din Legea nr. 128/1997, desfăşoară activităţi incompatibile cu calitatea funcţiei didactice, cum sunt:
- prestarea de către cadrul didactic a oricărei activităţi comerciale în incinta unităţii de învăţământ sau în zona limitrofă;
- comerţul cu materiale obscene sau pornografice scrise, audio sau vizuale;
- practicarea, în public, a unor activităţi cu componentă lubrică sau altele care implică exhibarea în manieră obscenă a corpului.

[479] Art. 24 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 66/2000 privind consilierii de proprietate industrială.
[480] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 158 din 16 iulie 1997, modificată şi completată.

La rândul său, Codul muncii stabileşte că „pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână (art. 109 alin. 1)".

Prin negocieri colective, partenerii sociali - patronul şi salariaţii - includ în contractul colectiv de muncă şi clauze ce privesc durata şi organizarea timpului de muncă.

Excepţii De la **regula** ce priveşte durata de 8 ore a zilei de muncă, sunt admise **excepţii** pentru anumite categorii de personal, pentru care ziua de muncă este **sub** 8 **ore:**
- pentru **tinerii sub 18 ani,** durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână, fără ca prin aceasta să se aducă o scădere a salariului[1];
- salariaţii care renunţă la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază şi vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unităţii permite[2];
- femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu *V2* normă, dacă nu beneficiază de creşă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiţii se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă[3];
- salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă cu condiţii deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condiţiile prevăzute de lege, şi nu pot fi solicitaţi să efectueze ore suplimentare, cu excepţia cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activităţii respective sau a unor situaţii apărute fortuit. Durata reducerii timpului normal de muncă şi categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unităţi şi unităţi[4];
- salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă noaptea (între orele 22-06) beneficiază, fie de program de lucru redus cu o oră

' Art. 109 alin. 2 din Codul muncii. Art. 17 alin. 1 din Contract colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010.
[3] Art. 17 alin. 2 din Contract... naţional 2007-2010.
[4] Art. 12 din Contractul ... naţional 2007-2010.

CAPITOLUL III
TIMPUL DE MUNCĂ
ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Secţiunea I
Timpul de muncă

1. **Definiţie**

Munca prestată de salariat trebuie să aibă un caracter de continuitate încadrându-se într-un număr minim de ore pe zi.

Reglementarea timpului de muncă are un caracter imperativ şi reprezintă o garanţie a dreptului fundamental la odihnă.

Prin **timp de muncă** se înţelege durata de timp stabilită prin acte normative, dintr-o zi sau dintr-o săptămână, în care este obligatorie efectuarea muncii potrivit clauzei contractului individual de muncă.

Potrivit Codului muncii, timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă (art. 108).

2. **Organizarea timpului de muncă**

Problema duratei muncii a constituit un obiect al revendicărilor întâlnit decenii de-a rândul (încă din secolul XIX) în lupta dusă de muncitori pentru protecţia sănătăţii lor pe calea reducerii duratei excesive de muncă şi, implicit, pentru corelarea timpului de muncă cu timpul de refacere sau cu timpul dedicat vieţii de familie.

în acest sens, încă de la înfiinţare, Organizaţia Internaţională a Muncii a adoptat convenţii şi recomandări ale căror standarde au fost asimilate de o serie de state membre.

Pe plan intern, prin intrarea în vigoare a Decretului-lege nr. 95 /1990 s-a instituit săptămâna de lucru de 5 zile (reglementare reluată ulterior de Contractul colectiv de muncă la nivel naţional), reprezentând 40 de ore pe săptămână.

Constituţia din 1991 prevede la art. 38 alin. 3 că durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore.

faţă de durata normală a zilei de lucru, fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată[5];

- medicii încadraţi în unităţile publice din sectorul sanitar sau în serviciile de ambulanţă au un program de 7 ore, în medie pe zi, iar medicii, personalul sanitar cu pregătire superioară şi personalul sanitar mediu încadraţi în unităţile publice din sistemul sanitar ce desfăşoară activitate de anatomie patologică, medicină legală (prosectură şi disecţie) activitate de radiologie şi medicină nucleară, lucrează cu un program de 6 ore pe zi;

- potrivit prevederilor Legii nr. 19/2000, salariaţii care, din motive medicale, nu mai pot presta activitate pe durata normală de 8 ore pe zi, primesc o indemnizaţie pentru reducerea timpului de muncă cu o pătrime (adică, cu două ore pe zi). Propunerea de acordare a indemnizaţiei o face medicul curant şi va fi urmată de avizul medicului expert al asigurărilor sociale, pentru cel mult 90 de zile într-un an calendaristic (art. 111-112).

Tot la categoria *excepţii* încadrăm situaţiile în care durata timpului de muncă poate fi **mai mare de 8 ore pe zi.** în acest sens, Codul muncii prevede:

a) în funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, adică, în loc de 5 zile cu 8 ore pe zi (repartizare uniformă) să se lucreze un alt număr de zile cu un alt număr de ore pe zi, încât să fie respectată durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (art. 110);

b) durata maximă legală a timpului de muncă, inclusiv orele suplimentare, este de 48 ore pe săptămână. Prin excepţie, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 48 de ore/săptămână, cu condiţia ca media orelor de lucru, calculată pe o perioadă de referinţă de o lună calendaristică să nu depăşească 48 de ore/săptămână (art. 111 alin. 2).

Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură aplicabil, perioade de referinţă care pot fi mai mari de o lună, dar care să nu depăşească 12 luni.

La stabilirea perioadelor de referinţă nu se vor lua în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.

[5] Art. 41 alin. 3 lit. e din Contract... naţional 2007-2010.

c) dacă pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii se negociază o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, aceasta va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore (art. 112).

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate se negociază prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absenţa negocierii, se prevede prin regulamentul intern. Aşadar, legea admite funcţionarea programului de lucru inegal numai sub condiţia menţionării exprese în contractul individual de muncă.

Programul individualizat de muncă poate fi stabilit de către angajator cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. In acest caz se va ţine seama de împărţirea duratei zilnice a timpului de muncă în două perioade:

- *o perioadă fixă,* în care personalul unităţii se află simultan la locul de muncă;
- *o perioadă variabilă,* mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, respectând durata timpului de muncă zilnic (art. 115 Codul muncii).

Angajatorului îi revine obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă.

în domeniile în care timpul de muncă nu poate fi organizat după forma clasică (ex.: program de lucru zilnic între orele 7,00-15,00) se stabilesc **forme specifice,** după caz (exemple):

- muncă în ture sau în schimburi, când serviciul se desfăşoară succesiv şi alternativ;
- munca în tură continuă, în cazurile în care procesul de muncă este neîntrerupt (rafinării, termocentrale, siderurgie etc);
- munca în turnus, în cazurile în care activitatea se desfăşoară neîntrerupt, dar în schimburi inegale (ex.: transportul CFR.);
- programul de lucru al personalului didactic se întocmeşte tot într-un mod specific, funcţie de normarea didactică.

3. **Munca în timpul nopţii**

Munca în timpul nopţii este aceea care se prestează în intervalul cuprins, între orele 22,00-6,00 (conform art. 122 din Codul muncii) sau chiar 21,00-7,00 (conform art. 16 alin. 1 din Contractul... naţional).

pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă (art. 126)".

Normele de muncă se elaborează de către angajator conform normativelor în vigoare cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

In cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părţile vor apela la arbitrajul unui terţ ales de comun acord.

Secţiunea a Ii-a
Timpul de odihnă

1. **Formele timpului de odihnă**

Strict necesar pentru refacerea capacităţii de muncă, dar şi pentru rezolvarea problemelor cu caracter personal ce intervin în viaţa fiecărui salariat (ca de altfel în viaţa fiecărei persoane), timpul de odihnă se prezintă sub următoarele forme: pauza pentru masă, repausul zilnic (timp de odihnă între două zile de muncă), repausul săptămânal, zile de sărbători legale şi concediile.

2. **Reglementări juridice**

Vom acorda tratare reglementărilor juridice privind timpul de odihnă, făcând convenţional următoarea divizare:

a) forme ale timpului de odihnă, altele decât perioadele de concediu;

b) concediile.

Din prima categorie fac parte:

a) **Pauza pentru masă** este reglementată de art. 130 alin. 1 din Codul muncii astfel: „în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul de muncă intern".

Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata pauzei de masă va fi de cel puţin 30 de minute dacă timpul de muncă zilnic este mai mare de 4 ore şi jumătate.

Durata normală a muncii de noapte nu poate depăşi 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

Compensare. Salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază:

- fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, fără afectarea salariului de bază,
- fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte lucrată.

Condiţii: salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin trei ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic. Dacă salariaţii care prestează muncă de noapte au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu această muncă, vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi (art. 124 Codul muncii).

Se **interzice programarea la muncă în timpul nopţii** a tinerilor sub vârsta de 18 ani (art. 125 alin. 1 din Codul muncii), iar a femeilor gravide, a lăuzelor şi a celor care alăptează este posibilă numai cu acordul lor.

4. **Munca suplimentară**

Potrivit art. 117 alin. 1 din Codul muncii, orele în care o persoană prestează muncă peste durata normală a timpului de muncă săptămânal sunt ore suplimentare şi se compensează cu timp liber corespunzător. Dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu **ore libere plătite** în următoarele 30 de zile, se vor plăti cu un **spor** la salariu.

Pentru orele suplimentare şi pentru orele lucrate în zilele libere şi în zilele de sărbători legale ce nu au fost compensate corespunzător cu ore libere plătite se acordă un spor de 100% din salariul de bază[6].

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară. Salariaţii prestează ore suplimentare peste limita stabilită de lege doar în următoarele situaţii: cazuri de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Norma de muncă. Făcând o legătură cu timpul de muncă, Codul muncii a reglementat în acelaşi capitol problema normei de muncă. S-a considerat că norma de muncă exprimă „cantitatea de muncă necesară

[6] Art. 43 alin. 3 lit c din Contractul ... naţional 2007-2010.

Durata pauzelor nu se include, de regulă, în durata zilnică normală a timpului de muncă, ci excede acestei durate. Prin excepţie, durata pauzelor va fi inclusă în durata timpului de muncă, dacă, fie în contractul colectiv de muncă, fie în regulamentul intern se prevede expres această dispoziţie.

b) **Timpul de odihnă între două zile de muncă** este regle mentat de către Codul muncii[7] în mod distinct:

- în cazurile ce exprimă regula, repausul între două zile de muncă trebuie să fie de cel puţin 12 ore consecutive;
- în cazul muncii în schimburi - aceasta fiind excepţia - între ora de ieşire dintr-un schimb şi ora de intrare în schimbul următor, trebuie să existe un repaus (interval) de cel puţin 8 ore.

c) **Repausul săptămânal.** Reglementând durata săptămânii de lucru la 5 zile, Decretul-lege nr. 95/1990 a reglementat, implicit, dreptul la un repaus săptămânal cu durata de 2 zile. Acest drept a căpătat o statuare constituţională prin prevederea duratei medii a săptămânii de lucru de 40 de ore.

Codul muncii oferă o prevedere explicită prin art. 132 alin. 1: „Repausul săptămânal se acordă în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica". De la regula acordării repausului săptămânal în zilele de sâmbătă şi duminică este admisă excepţia acordării şi în alte zile ale săptămânii dacă:

- repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii;
- acordarea repausului săptămânal în alte zile decât sâmbăta şi duminica este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern.

Precizare:

a) salariaţii care nu vor putea beneficia de repaus săptămânal în zilele de sâmbătă şi duminică, vor beneficia - compensatoriu - de un spor la salariu ce se stabileşte prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă (art. 132 alin. 2 şi 3 din Codul muncii);

b) salariaţii care, în situaţii de excepţie, nu pot beneficia de repausul săptămânal într-o perioadă de activitate continuă de maximum 15 zile calendaristice, vor primi aceste zile de repaus cumulat (în acest caz se cere autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor). Totodată,

[7] Art.

aceşti salariaţi vor beneficia - compensatoriu - de un spor echivalent cu dublul sporului negociat pentru munca suplimentară (acesta, potrivit art. 120 alin. 2 Codul muncii nu poate fi mai mic de 75 % din salariul de bază).

Suspendarea repausului săptămânal. Codul muncii, prin prevederea art. 133 alin. 1 dă posibilitatea angajatorului de a dispune suspendarea repausului săptămânal „în cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor produse de accidente..."

Şi în cazul acestei suspendări, salariaţii au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. 2 Codul muncii.

d) **Zilele de sărbători legale** devin timp de odihnă ca urmare a reglementărilor Codului muncii. Astfel, potrivit art. 134 alin. 1, s-a stabilit ca fiind zile de sărbători legale: 1-2 ianuarie, prima şi a doua zi de Paşti, 1 Mai, 1 Decembrie, prima şi a doua zi de Crăciun, două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate de cultele religioase legale (altele decât cele creştine) pentru persoanele aparţinând acestora.

Salariaţii care lucrează pe locuri de muncă în care activitatea de muncă nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii vor beneficia de timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile, iar dacă acest lucru nu este posibil, vor beneficia de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Pentru zilele de sărbătoare legală se stabilesc, prin hotărâre a Guvernului, programe de lucru adecvate pentru unităţi sanitare şi pentru unităţile de alimentaţie publică, a căror respectare este obligatorie. Salariaţilor care vor lucra în aceste condiţii li se va asigura compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

3. **Concediul de odihnă**

Concediul de odihnă reprezintă, fără niciun dubiu, forma principală a dreptului la odihnă , drept de natură convenţională, fiind fundamentat pe contractul individual de muncă.

A se vedea Vasile Buia, *Concediul de odihnă,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1969.

Concediul suplimentar de odihnă se acordă salariaţilor care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, salariaţilor nevăzători şi altor persoane cu handicap, precum şi tinerilor în vârstă de până la 18 ani. Durata concediului suplimentar de odihnă este de cel puţin trei zile lucrătoare (art. 142 Codul muncii), însemnând că, prin negociere se stabileşte durata efectivă pentru fiecare salariat aflat într-una din categoriile menţionate.

Potrivit Contractului... 2007-2010, salariaţii nevăzători au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu durata de 6 zile lucrătoare, iar salariaţii încadraţi în gradul III de invaliditate au dreptul la trei zile lucrătoare, concediu de odihnă suplimentar.

Salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, li se atribuie un concediu suplimentar cu durata cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.

Salariaţii care se încadrează în muncă în timpul anului au dreptul la un concediu de odihnă proporţional cu perioada lucrată în anul calendaristic respectiv.

Nu au dreptul la concediu de odihnă salariaţii care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concedii medicale sau în concedii fără plată.

Dacă persoana prestează muncă cu jumătate de normă la două unităţi, atunci are dreptul să primească concediul de odihnă de la ambele unităţi, având durata proporţională cu timpul lucrat (art. 5 din H.G.nr. 250/1992).

Efectuarea concediului de odihnă implică respectarea următoarelor reglementări:

- concediul de odihnă se efectuează în fiecare an şi numai prin excepţie - în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil - este permisă efectuarea concediului de odihnă în anul următor;
- angajatorul este obligat să acorde concediul până la sfârşitul anului următor tuturor salariaţilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul (art. 141 alin. 3 Codul muncii);
- data programată pentru începerea concediului de odihnă va fi modificată la cererea salariatului (reglementarea vizează salariaţii din administraţia publică, regii autonome cu specific deosebit, unităţile

Dreptul la concediul de odihnă se defineşte prin legătura indisolubilă a două laturi[9]:

- **nepatrimonială,** constând în însăşi efectuarea concediului, în folosirea timpului liber, în suspendarea obligaţiei salariatului de a presta munca;

- **patrimonială,** care constă în dreptul la indemnizaţia de concediu, ce nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă (art. 145 alin. 1 Codul muncii).

Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte prin:

- Hotărâre a Guvernului, pentru salariaţii din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare (H. G. nr. 250/1992, republic. în M. O. nr. 118 din 13. 06. 1995);

- regulamente, pentru salariaţii din justiţie, parchet şi alte organe de stat;

- negociere colectivă sau negociere individuală, concretizată în contractul individual de muncă.

în toate aceste cazuri, se are în vedere durata minimă a concediului de odihnă anual de 21 de zile lucrătoare.

Prin Contractul... 2007-2010 s-a stabilit că în fiecare an calendaristic salariaţii au dreptul la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare, iar în cazul celor cu vârsta sub 18 ani durata concediului de odihnă este de 24 zile lucrătoare.

Pentru personalul didactic din învăţământul preuniversitar şi superior durata concediului anual de odihnă este de 78 zile calendaristice corespunzătoare normei didactice de bază (potrivit Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învăţământ), iar pentru magistraţi durata concediului de odihnă anual este de 35 zile lucrătoare (art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor şi procurorilor).

Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte prin negocierea contractului colectiv de muncă şi se prevede în contractul individual de muncă. Durata acestui concediu va fi proporţională cu activitatea prestată într-un an calendaristic (art. 140 alin. 2 Codul muncii).

Precizăm că în durata concediului de odihnă anual nu se includ sărbătorile legale în care nu se lucrează şi nici zilele libere plătite stabilite astfel prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

[9] S. Ghimpu, A. Ţiclea, *op. cit.,* voi. II, p. 16.

bugetare[10], justiţie[11], parchete[12], dar **poate** fi extinsă la toate categoriile de salariaţi) dacă:

a) se află în concediu medical;

b) cere concediul de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

c) este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

d) este chemat să satisfacă obligaţii militare, altele decât serviciul militar în termen;

e) urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare;

f) are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneoclimatericăşi deci data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

g) se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani;

- în anumite situaţii, când nevoile de serviciu neprevăzute fac necesară prezenţa salariatului în unitate (în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente), concediul de odihnă se întrerupe prin **rechemarea din concediu** în baza dispoziţiei scrise a angajatorului.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă (iar în cazul magistraţilor numai în situaţia încetării activităţii la instanţa sau parchetul la care funcţiona judecătorul sau procurorul).

Indemnizaţia pentru concediul de odihnă se acordă cu minimum 5 zile lucrătoare înaintea plecării în concediu şi nu va fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţia şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă.

In acest sens, se face media zilnică a acestor drepturi salariale din ultimele trei luni şi se înmulţeşte cu numărul zilelor de concediu.

Zilele libere, cu plată, reprezintă un drept al salariaţilor în cazul unor evenimente familiale deosebite (naşteri, căsătorii, decese etc). Nominalizarea acestor evenimente precum şi numărul zilelor libere plătite se stabilesc prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

[10] Art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992. " Art. 9 din Regulamentul personalului instanţelor judecătoreşti. [12] Art. 10 din Regulamentul... salariaţilor din procuratură. 240

Potrivit art. 103 literele c şi d din Legea nr. 128/1997, cadrele didactice pot beneficia de un concediu plătit cu durata de:

- 12 luni, la fiecare 7 ani de predare efectivă la catedră pentru conferenţiarii şi profesorii universitari care finalizează cercetări, tratate, studii cuprinse în programele de cercetare ştiinţifică ale instituţiilor de învăţământ superior;
- 6 luni, o singură dată pentru cadrele didactice aflate la catedră care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învăţământului pe bază de contract de cercetare sau editare, cu aprobarea senatului universitar, respectiv a consiliului de administraţie al inspectoratului şcolar.

Concediile fără plată se acordă pentru rezolvarea unor situaţii personale.

Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Spre exemplu, se acordă concediu fără plată salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, cu o durată însumată ce nu poate depăşi 90 de zile anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale[1] :

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenelor de admitere în instituţiile de învăţământ superior, a examenelor universitare;

b) susţinerea examenului de admitere la doctorat precum şi a examenului de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

în următoarele situaţii, se acordă concediul fără plată, fără o limită de zile:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată de certificatul medical;

b) tratament medical efectuat în străinătate pe perioada recomandată de medic, precum şi pentru însoţirea soţului, soţiei, a unei rude apropiate (copil, frate, soră, părinte) pe timpul cât aceştia se află în tratament în străinătate.

De asemenea, în art. 61 alin. 2 din Contractul... 2007-2010, se prevede dreptul salariaţilor de a avea 30 de zile concediu fără plată o singură dată, pentru pregătirea şi susţinerea lucrării de diplomă în

[13] Art. 25 alin. 1 din H. G. nr. 250/1992.

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA

Secţiunea I Salariul - noţiune, structură, categorii

1. Noţiunea de salariu

Convenţia nr. 95 din anul 1949 asupra protecţiei salariului, a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, defineşte salariul ca fiind „suma de bani dată de patron salariatului în temeiul unui contract individual de muncă pentru munca efectuată şi pentru serviciile îndeplinite sau care trebuie îndeplinite "'.

Doctrina denumeşte salariul ca fiind totalitatea drepturilor băneşti cuvenite salariatului pentru munca prestată[2].

Potrivit Codului muncii, salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă (art. 154 alin. 1).

Raportat la contractul de muncă, salariul reprezintă:

- **obiect,** întrucât constituie contraprestaţia la care se obligă angajatorul pentru munca prestată de către angajat;
- **cauză,** pentru că în vederea realizării lui şi-a manifestat angajatul consimţământul la încheierea contractului de muncă.

Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, care se plăteşte cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern, după caz.

2. Structura salariului

Potrivit art. 155 din Codul muncii, elementele salariului sunt:

'Art. 1. S. Ghimpu, *Dreptul muncii,* Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1985, p. 224.

învăţământul superior. Pentru rezolvarea unor situaţii personale se prevede dreptul la concedii fără plată fără a se limita durata acestora.

La expirarea duratei concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, salariata poate beneficia, dacă solicită, de concediu fără plată pe durata unui an de zile.

Concediile fără plată nu afectează vechimea în muncă, iar pe durata lor, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.

4. **Concediile pentru formarea profesională**

Concediile pentru formarea profesională se pot acorda cu sau fără plată, la cererea salariaţilor.

4.1. *Concediul fără plată pentru formare profesională*

Se acordă la solicitarea salariatului pe durata formării profesionale pe care salariatul o urmează din proprie iniţiativă. Angajatorul poate respinge cererea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenţa salariatului din unitate ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic pentru:

- susţinerea examenului de absolvire a unor forme de învăţământ;
- susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior.

4.2. *Concediul pentru formare profesională plătit de angajator*

Potrivit art. 152 alin. 1 din Codul muncii în cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, **salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.**

Cererea de concediu plătit se înaintează angajatorului cu cel puţin o lună înainte, iar perioada în care salariatul va beneficia de concediul plătit pentru formare profesională se stabileşte de comun acord.

Durata concediului pentru formare profesională este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ce priveşte drepturile cuvenite salariatului (altele decât salariul).

a) **Salariul de bază** este partea principală a salariului total ce i se cuvine persoanei angajate pentru munca prestată timp de o lună de zile. Salariul de bază se stabileşte pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanţa, complexitatea lucrărilor ce revin postului, cu pregătirea şi competenţa profesională. Ori de câte ori actele normative stabilesc că un anumit drept se acordă în funcţie de salariu, se va avea în vedere salariul de bază. Excepţia va fi prevăzută expres de lege.

b) **Indemnizaţiile** se acordă persoanelor care deţin funcţii de conducere. Potrivit art. 294 Codul muncii, sunt consideraţi salariaţi cu funcţii de conducere: administratorii-salariaţi, inclusiv preşedintele consiliului de administraţie dacă este salariat, directorii generali şi directorii, directorii generali adjuncţi şi directorii adjuncţi, şefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secţii, ateliere, servicii, birouri -, precum şi asimilaţii lor stabiliţi potrivit legii, sau prin contractele colective de muncă ori prin regulamentul intern.

c) **Sporurile** se acordă în raport cu condiţiile în care se desfăşoară activitatea. Spre exemplu: condiţii deosebite de muncă, grele, periculoase, penibile, spor pentru ore suplimentare, pentru vechime în muncă pentru munca în timpul nopţii etc.

Sporurile minime prevăzute în Contractul... 2007-2010 (art. 41 alin. 3) sunt:

a) 10% din salariul de bază pentru condiţii deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile;

b) 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate pentru condiţii nocive de muncă;

c) 100% din salariul de bază pentru orele suplimentare şi pentru orele lucrate în zilele libere şi în zilele de sărbători legale până la 120 ore/salariat/an (ceea ce depăşeşte acest plafon se plăteşte cu un spor de 50% din salariul de bază);

d) minimum 5% pentru 3 ani vechime în muncă şi maxim 25% din salariul de bază la o vechime mai mare de 20 de ani;

e) 25%o pentru munca pe timp de noapte;

f) maximum 50% din salariul de bază al funcţiei înlocuite când se exercită şi o astfel de funcţie.

g) Aceste sporuri se acordă numai la locurile de muncă unde nu au fost deja cuprinse în salariul de bază.

d. **Adaosurile** se acordă în raport cu rezultatele obţinute, având o funcţie stimulatoare. Spre exemplu, adaosurile la salariul de bază prevăzute în Contractul... 2005-2006 sunt:

- adaosul de acord;
- premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporţie de minimum 1,5 % din fondul de salarii realizat lunar şi cumulat;
- alte adaosuri convenite la nivelul angajatorilor.

în acest contract au primit reglementare alte venituri:

- cota-parte din profit ce se repartizează salariaţilor, care este de până la 10% în cazul societăţilor comerciale şi de până la 5% în cazul regiilor autonome;
- tichetele de masă acordate conform prevederilor legale şi înţelegerii părţilor.

Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii. Totuşi, Codul muncii reglementează şi o limitare a confidenţialităţii salariilor, în sensul că, aceasta n-ar putea fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strânsă legătură cu interesele acestora (art. 158 alin. 2).

3. **Modul de stabilire al salariilor**

Potrivit Codului muncii, există două modalităţi de stabilire a salariilor:

a) ca regulă, salariile se stabilesc prin *negocieri* individuale şi/sau colective între angajator şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora;

b) prin excepţie, sistemul de salarizare se stabileşte prin *lege*, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative, pentru personalul din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale (art. 157 alin. 2).

4. **Categorii de salarii**

Fără a fi vorba de o clasificare propriu-zisă a salariului, terminologic se întâlnesc următoarele categorii de salarii:

- **Salariul nominal** este suma de bani pe care salariatul o primeşte pentru munca depusă.
- **Salariul real** reprezintă cantitatea de bunuri şi servicii pe care le pot dobândi persoanele fizice prin cheltuirea salariului nominal. Acest salariu exprimă puterea de cumpărare a cetăţenilor.

5. **Formele de salarizare**

Formele de salarizare reprezintă modalităţile de evaluare şi de determinare cât mai corespunzătoare a muncii salariaţilor - fie a unuia, fie a unui colectiv -, precum şi a salariului ce li se cuvine în consecinţă[4].

Formele de organizare a muncii şi de salarizare ce se pot aplica în temeiul Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 (art. 39 alin. 2) sunt următoarele:

- în regie sau după timp;
- în acord;
- pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- alte forme specifice unităţii.

a. **Salarizarea în acord** are la bază cantitatea muncii prestate. Acordul poate fi:

- **individual,** ca rezultat al randamentului unui salariat, stabilit după cantitatea de produse efectuate. Salariul se calculează pe baza preţului stabilit pentru fiecare unitate de produs;
- **colectiv,** ca rezultat al muncii prestate de un grup de salariaţi, calculându-se suma totală de bani cuvenită pentru munca formaţiei, după care are loc repartizarea acestei sume la membrii grupului;
- **direct,** când salariul de bază este direct proporţional cu cantitatea de produse, lucrări sau alte unităţi fizice executate, la care se cunoaşte tariful pe unitatea de produs;
- **indirect,** când personalul ce serveşte nemijlocit lucrătorii salarizaţi în acord direct primeşte un salariu proporţional cu nivelul mediu de îndeplinire a normelor realizate de aceşti lucrători;
- **progresiv,** când tariful pe unitatea de produs creşte în anumite proporţii, după ce a fost atins un nivel de îndeplinire a normelor.

b. **Salarizarea în regie sau după timpul lucrat,** aplicabilă îndeosebi în domeniile în care munca nu poate fi precis evaluată (cantitativ) şi în care se urmăreşte promovarea colaborării salariaţilor. Salariul lunar se calculează prin înmulţirea numărului de ore prestat în luna respectivă, cu salariul cuvenit pe o oră de activitate.

c. **Salarizarea pe bază de tarife sau cote procentuale** se aplică celor ce muncesc în sectoarele de achiziţii, desfaceri sau prestări servicii. Este un fel de acord direct proporţional cu cantitatea muncii prestate.

[4] S. Ghimpu, I.T. Ştefanescu, S. Beligrădeanu, Gh. Moharui, *op. cit.*, p. 49.

Raportul dintre salariul nominal şi salariul real nu este acelaşi în timp (cum ar fi de dorit), ci se află într-o continuă schimbare, afectând nivelul de viaţă şi determinând uneori inflaţiile.

- **Salariul minim** reprezintă - conform Raportului reuniunii experţilor convocaţi de Consiliul de administraţie al Organizaţiei Internaţionale a Muncii[3] - nivelul de remuneraţie sub care nu se va putea coborî nici în drept, nici în fapt, indiferent care ar fi modul său de calcul; este salariul care, în fiecare ţară are forţa legii şi care este aplicabil sub pedeapsa sancţiunilor penale sau a altor sancţiuni specifice. Salariul minim este salariul considerat ca suficient pentru satisfacerea necesităţilor vitale de alimente, îmbrăcăminte, educaţie etc. ale salariaţilor, ţinând cont de dezvoltarea economică şi culturală a fiecărei ţări.

Prin art. 41 alin. 2 din Constituţia României şi art. 159 alin. 1 din C. muncii se prevede: „Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi a patronatelor, în cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe ţară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat".

Până în anul 1999 salariul minim garantat era stabilit numai prin hotărâre de guvern, însă ulterior, prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional şi îndeosebi prin contractele colective de muncă la nivel de ramură, s-au stabilit salarii minime brute mai ridicate decât cele prevăzute prin menţionatele hotărâri. Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin negocierea contractului individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară.

Angajatorul are obligaţia să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară.

- **Salariul de merit** - se acordă personalului unităţilor bugetare şi personalului regiilor autonome cu specific deosebit, pentru cel mult 15% din numărul total de posturi prevăzute în statul de funcţii, din care cel puţin două treimi vor fi utilizate pentru funcţii de execuţie. Persoanele beneficiare se stabilesc o dată pe an. Salariul de merit reprezintă un procent de până la 15% aplicat la salariul de bază (art. 5 alin. 2-4 din H.G. nr. 281/1993).

[3] Citat după S. Ghimpu, A. Ţiclea, *op. cit.,* voi. II, p. 31.

6. **Modalităţi specifice de salarizare**

a. Salarizarea în forma „plata cu ora" este reglementată prin Hotărârea Guvernului nr. 281/1993 (art. 17). Se aplică:

- în domeniile de activitate în care realizarea unor sarcini de serviciu proprii postului din care titularul lipseşte temporar, nu suportă nici amânare, nici redistribuire;

- pentru îndeplinirea unor activităţi cu volum de muncă sub jumătate de normă întreagă.

Pentru aceste prestaţii se folosesc fie persoane din aceeaşi unitate, fie persoane din alte unităţi (realizând sarcinile respective în afara programului lor de lucru).

Sumele încasate lunar prin plata cu ora nu pot depăşi salariul de bază lunar cuvenit persoanei în cauză.

b. **Salarizarea în cazul cumulului de funcţii** se face în temeiul art. 35 din Codul muncii. Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcţii în baza unor contracte individuale de muncă beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare din funcţiile ocupate. Persoana care cumulează mai multe funcţii este obligată să comunice fiecărui angajator locul unde exercită funcţia pe care o consideră de bază.

Pensionarii pentru limită de vârstă, precum şi pensionarii de invaliditate gradul III, pot cumula pe perioada angajării pensia cu salariul.

Art. 19 din Hotărârea Guvernului nr. 281/1993 prevede că pentru ocuparea unor posturi vacante, pot fi angajate prin concurs persoane care au funcţia de bază în afara unităţilor. în învăţământ, în unităţile de asistenţă socială, de ocrotire a sănătăţii şi de cultură, posturile neocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate.

7. **Plata salariilor**

Potrivit Codului muncii, salariul se plăteşte în bani cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz (art. 161 alin. 1). Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative, acestea fiind păstrate şi arhivate de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii. 248

Sunt admise reţineri din salariu numai în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege. Astfel, reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului pot fi efectuate numai dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească irevocabilă. în cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată, prin reţineri din salariu, următoarea ordine:

a) obligaţiile de întreţinere (conform Codului familiei);
b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;
c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;
d) alte datorii.

Reţinerile cumulate nu pot depăşi, într-o lună, jumătate din salariul net.

în cazul în care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parţial sau total, condiţiile realizării sarcinilor de serviciu, este obligat să plătească salarii de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, în procent de 75% din salariul de bază individual, cu condiţia ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina salariaţilor şi, totodată, în acest timp salariaţii să fi rămas la dispoziţia unităţii.

8. **Contribuţii sub forma reţinerilor din salariu**

Potrivit prevederilor art. 43 alin. 1 din Codul fiscal, cota unică de impozit aplicată veniturilor din salarii este de 16%. Plătitorii de salarii au obligaţia să vireze impozitele reţinute la bugetul de stat până la data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei pentru care se plătesc aceste venituri.

Conform Ordonanţei de Urgenţă a Guvernului nr. 147/2002 (M. O. nr. 821/13.11.2002), se reţin din salariu următoarele contribuţii:

1) contribuţia pentru asigurările sociale, prevăzută de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat nr. 380/2005, pentru anul 2006 este în cuantum de 9,5%, aplicată asupra veniturilor din salarii ce se supun impozitului pe venit;

2) contribuţia la bugetul asigurărilor pentru şomaj, potrivit aceleiaşi Legi nr. 380/2005, este în cuantum de 2,5 %, datorat de angajator (acest procent poate fi modificat anual prin legea bugetului) şi de 1% contribuţie individuală;

3) contribuţia pentru asigurările sociale de sănătate se stabileşte, potrivit O.U.G. nr. 150/2002 (modificată) sub forma unei cote de 6,5% din veniturile salariale impozitate.

CAPITOLUL V
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ÎN CADRUL RELAŢIILOR DE MUNCĂ

Secţiunea I
Consideraţii generale

Potrivit lui J. Rawls[1] oamenii au datorii naturale şi obligaţii. „Datoria de a nu face rău altuia este o datorie naturală (adică raţională, ca şi datoria de a ajuta pe celălalt) validată de cooperare; aceasta are reciprocitate şi mutualitate; reciprocitatea este legitimată de interese, mutualitatea este determinată de contribuţia obligatorie a fiecăruia la cooperare, echitatea este implicată de contribuţia obligatorie a fiecăruia aflat în cooperare mutuală şi reciproc avantajoasă".[2] Per a contrario, în situaţia în care, în mod ilicit, celuilalt i-a fost cauzat un prejudiciu, cel vinovat este dator să îl acopere, ca expresie a echităţii şi moralei şi ca principiu al dreptului natural.

Pentru a se ajunge la acoperirea unui prejudiciu este necesar a se determina cine 1-a produs, dacă fapta aceasta a fost sau nu ilicită, dacă 1-a produs cu vinovăţie, dacă nu a fost acoperit deja şi dacă, între fapta omului şi rezultatul prejudiciabil pentru altul există vreo legătură de cauzalitate.

Responsabilitatea, principiu de bază al dreptului, intervine în momentul în care individul comite o faptă ilicită, prin care celălalt este păgubit. „Concepând responsabilitatea ca o asumare a răspunderii faţă de rezultatele acţiunii sociale a omului, se admite faptul că acţiunea socială este cadrul nemijlocit de manifestare a responsabilităţii, pe de o parte, iar, pe de altă parte, că libertatea este o condiţie fundamentală a responsabilităţii".[3]

Citat în G. Minai, R. Motica, *Fundamentele dreptului. Teoria şi filosofia dreptului,* Editura ALL, Bucureşti, 1997, p. 134. [2]*Idem,p.* 135. N. Popa, *Teoria generală a dreptului,* Editura Actami, Bucureşti, 1994, p. 109.

Potrivit art. 280 din Codul muncii, nedepunerea de către angajator, în termen de 15 zile, în conturile stabilite, a contribuţiilor menţionate, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

9. **Dreptul la acţiune în justiţie**

Potrivit art. 166 alin. 1 din Codul muncii, salariatul nemulţumit de drepturile salariale are acces la justiţie, competenţă având tribunalul judeţean. Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale sau la daunele rezultate din neexecutarea obligaţiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care astfel de drepturi erau datorate. Acest termen de prescripţie se întrerupe în situaţia în care intervine o recunoaştere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

Regula generală este aceea că cel ce săvârşeşte fapta cauzatoare de prejudiciu este obligat să despăgubească. Prevederea expresă a legii - „orice faptă a omului", din art. 998 Cod civil - face să dispară vreo diferenţiere între fapte care s-ar circumscrie unei ramuri anume a dreptului, precizând că „este vorba de cauzare de prejudiciu printr-o greşeală (în înţelesul juridic al termenului „greşeală")".[4]

Răspunderea a constituit o componentă a oricărei forme de organizare socială, existând din societatea primitivă. Ulterior, în timpul evoluţiei societăţii şi răspunderea s-a transformat, devenind subiectivă, deoarece chiar societatea i-a impus un alt statut normativ. „Societatea în care trăieşte cel care fâptuieşte o infracţiune, o contravenţie, un delict civil etc, socoteşte - prin normele sale juridice - o atare acţiune drept reprobabilă. Prin efectul săvârşirii unei asemenea fapte, o altă persoană a fost vătămată în fiinţa ei fizică sau morală ori în bunurile sale, ordinea de drept a fost afectată, interesele generale au fost nesocotite;"[5]

La ora actuală sancţiunea, ca şi dreptul unor oameni de a-i pedepsi pe alţii sunt legitimate de către_ interesele societăţii, care se apără împotriva acelora care o vatămă. „încălcându-se legea în vigoare, numai "ea are autoritate să tragă la răspundere, să stabilească întinderea prejudiciului şi numai ea sancţionează: «Nu există sancţiune fără lege» este principiul general din care derivă «Nu există pedeapsă fără lege»"[6]

Fapta ilicită, contrară legii, nu se confundă cu prejudiciul, fie moral sau material, ci acesta din urmă este o consecinţă a încălcării dispoziţiilor legale. Pe de altă parte, sancţiunea aplicabilă autorului faptei, de a repara prejudiciul produs, nu intervine decât în situaţia în care paguba există, când există o încălcare atât a dreptului obiectiv, cât şi a dreptului subiectiv sau a intereselor persoanei.

Răspunderea juridică, efect al conduitei ilicite cauzatoare de prejudicii, cunoaşte mai multe forme (civilă, penală, de dreptul muncii ş.a.). Toate aceste forme ale răspunderii au în comun anumite principii, care sunt: „legalitatea răspunderii (organul care stabileşte o formă de răspundere şi pronunţă o sentinţă este obligat să procedeze în raport cu modul de reglementare în norma juridică a faptei şi a pedepsei); principiul răspunderii pentru vină; principiul răspunderii personale;

[4] *Idem,p.* 191.

[5] M. Eliescu, *Răspunderea civilă delictuală,* Editura Academiei, Bucureşti, 1972, p. 5, citat în N. Popa, *et all*, [7], p. 288. [6] G. Mihai, [l],p. 190.

prezumţia de nevinovăţie; principiul proporţionalizării sancţiunii în raport de gravitatea faptei, de circumstanţele săvârşirii sale etc.".[7]

însumând toate cele expuse mai sus rezultă că, pentru a exista răspundere juridică, implicit pentru ca o persoană să fie obligată a repara prejudiciul produs altuia, trebuie îndeplinite cumulativ mai multe condiţii: conduita ilicită, vinovăţia, prejudiciul şi legătura cauzală între prejudiciu şi fapta ilicită.

Fapta sau conduita ilicită se poate stabili numai în legătură cu o prevedere legală. „Atunci când norma juridică obligă la o anumită conduită, iar, prin fapta sa, un subiect încalcă această prevedere (afişând dispreţ fată de reglementarea legală), intră în acţiune sancţiunea normei juridice".

Secţiunea a Ii-a
Răspunderea disciplinară

în materia relaţiilor de muncă, în Codul muncii se prevăd, la art. 39, alin. 2, lit. b şi c obligaţiile salariatului: de a respecta disciplina muncii şi de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă, prin aceste dispoziţii legale instituindu-se obligaţia salariatului de a respecta disciplina muncii, în general. Salariatul, dată fiind subordonarea sa faţă de angajator, în cadrul raportului juridic de muncă, trebuie să respecte şi dispoziţiile acestuia din urmă, pe lângă prevederile legislaţiei în materie, ale contractului colectiv de muncă, regulamentului de ordine interioară şi ale contractului individual de muncă.

Din această subordonare, specifică raportului juridic de muncă, coroborată cu prevederile legale aplicabile, rezultă că salariatul trebuie să îndeplinească întocmai dispoziţiile date de către angajator.

Pentru situaţia în care salariatul nu respectă prevederile legale în ceea ce priveşte munca sa, ori dispoziţiile angajatorului în ceea ce priveşte munca efectiv prestată, art. 263, alin. 1 din Codul muncii prevede expres: *Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având*

[7] Nicolae Popa, Ion Dogaru, Gheorghe Dănişor, Dan Claudiu Dănişor, *Filosofici dreptului. Marile curente,* Editura AII Beck, Bucureşti, 2002, p. 290.

**Idem,p.* 291.

- are atât o funcţie sancţionatorie, cât şi una preventivă;
- se transpune în practică printr-o constrângere.

Pentru a se institui răspunderea disciplinară, trebuie să existe şi să fie identificate elementele esenţiale, definitorii" ale acestui tip de răspundere, fără de care, cumulate, aceasta nu poate exista:

- calitatea de salariat;
- existenţa unei fapte ilicite;
- un rezultat dăunător şi legătura de cauzalitate între faptă şi rezultat.

Doar salariatul poate să răspundă disciplinar pentru faptele sale ilicite, săvârşite în realizarea sarcinilor de serviciu. Dacă fapta ilicită cu rezultat prejudiciabil pentru angajator ori pentru un terţ a fost săvârşită în afara activităţii reglementată de contractul individual de muncă nu se poate antrena răspunderea disciplinară, ci, eventual, ne-am afla pe tărâmul răspunderii civile delictuale. „Răspunderea disciplinară apără ordinea interioară dintr-o unitate, ea având un caracter strict personal, ce decurge din caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă, fiind exclusă posibilitatea răspunderii pentru altul".[12] Elevilor şi studenţilor aflaţi în practică la diverse unităţi nu li se pot aplica sancţiuni disciplinare pentru faptele ilicite comise, potrivit dispoziţiilor Codului muncii, ci, eventual, se pot aplica sancţiunile specifice cuprinse în regulamentele specifice învăţământului.

De asemenea, „durata şi natura contractului de muncă nu au nicio influenţă asupra existenţei abaterii. Orice angajat, fie pe perioadă determinată, fie pe perioadă nedeterminată, chiar dacă se află în perioada de probă, este susceptibil de a răspunde disciplinar. Tot astfel, cel care prestează munca în baza unui contract ce se dovedeşte a fi nul are obligaţia de a respecta ordinea şi disciplina muncii, neputându-se apăra de răspunderea disciplinară invocând viciul contractului"[13].

Disciplina muncii cunoaşte două tipuri de izvoare: unele comune - Codul muncii şi contractele colective de muncă la nivel de ramură şi la nivel naţional - şi unele specifice - statutele profesionale (în cazul personalului didactic, medical ş.a.); statutele disciplinare (care privesc

Al. Ţiclea, Tratat de dreptul muncii, ediţia a Ii-a, Editura Univers Juridic, Bucureşti, 2007, p. 776.

N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare,* Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 226. [13] Al. Ţiclea, [11], p. 776-777.

dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

Disciplina muncii reprezintă **starea de ordine existentă în desfăşurarea procesului de muncă, rezultând din respectarea întocmai a normelor ce reglementează acest proces şi din îndeplinirea de către toţi participanţii a obligaţiilor asumate prin încheierea contractelor individuale de muncă[9].**

Articolele de la 263 la 268 din Codul muncii cuprind ansamblul regulilor de drept care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancţiunile în aceste situaţii şi reglementează condiţiile de fond şi de procedură pentru aplicarea sancţiunilor, toate acestea constituind răspunderea disciplinară, specifică Dreptului muncii.

Disciplina muncii, ca şi răspunderea disciplinară nu operează decât în situaţia salariaţilor sau altor categorii de persoane care îşi desfăşoară activitatea în temeiul unor raporturi asimilate raporturilor de muncă (funcţionari publici, cooperatori ş.a.), pentru aceste categorii existând dispoziţii speciale în diferite statute de personal.

Pentru orice categorie de persoane căreia i se aplică, „asigurarea disciplinei muncii presupune însă, fără dubiu, şi aplicarea, în condiţiile legii, a unor sancţiuni disciplinare acelor salariaţi care, cu vinovăţie, săvârşesc o încălcare a obligaţiilor ce le revin ca parte a contractului individual de muncă, adică o abatere disciplinară" .

Răspunderea disciplinară este formată din totalitatea normelor legale, care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancţiunile specifice şi condiţiile de aplicare a acestora şi, totodată, reglementează condiţiile şi procedurile necesare pentru această aplicare. Sediul materie îl reprezintă art. 263-268 din Codul muncii.

1. Trăsăturile răspunderii disciplinare

- are natură contractuală, deoarece numai încheierea unui contract individual de muncă duce la apariţia obligaţiei salariatului de a respecta regulile disciplinei muncii;

- caracter personal exclusiv, rezultat din caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă; răspunderea disciplinară nu se transmite succesorilor, ca răspunderea civilă delictuală;

I.T. Ştefanescu, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Wolters-Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 450.

[10] I.T. Ştefanescu, [9], p. 451.

salariaţii din transporturi, poştă şi telecomunicaţii, aviaţia civilă ş.a.). Totodată, prin intermediul contractelor colective de muncă la nivel de unitate se pot stabili, în urma negocierilor, reguli pentru asigurarea disciplinei muncii şi sancţionarea abaterilor disciplinare.

La nivelul unităţii, Codul muncii instituie obligativitatea întocmirii de către angajator a regulamentului intern, care trebuie să cuprindă cel puţin următoarele dispoziţii, conform art. 258 din Codul muncii:

a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;

c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi al salariaţilor;

d) procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice.

De asemenea, acest regulament se aduce la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului şi produce efecte de la acest moment, al aducerii la cunoştinţă (art. 259 din Codul muncii). Orice salariat poate aduce la cunoştinţa angajatorului eventualele dispoziţii ale regulamentului care pretinde acesta că ar fi de natură să îi încalce drepturile, iar controlul legalităţii prevederilor din regulament este de competenţa instanţei de judecată, care poate fi sesizată în termen de 30 de zile de la aducerea la cunoştinţă.

O situaţie specială o au persoanele care încheie un contract individual de muncă la domiciliu, care nu sunt ţinute să respecte dispoziţiile din regulamentul de ordine interioară aplicabil pentru sediul angajatorului, ci sunt ţinute doar de respectarea dispoziţiilor privitoare la normele de muncă, calitatea muncii, sănătatea şi securitatea în muncă.

în anumite situaţii şi faţă de faptă, şi urmările ei este posibil cumulul între răspunderea disciplinară şi alte forme de răspundere, cea mai frecventă situaţie fiind aceea a faptei care produce angajatorului şi un prejudiciu material, conducând la sancţiuni atât disciplinare, cât şi de ordin patrimonial. în situaţia în care salariatul a săvârşit o faptă care are şi caracter penal, procedura disciplinară nu începe sau se suspendă până la soluţionarea laturii penale a faptei. 256

în practică, cea mai frecventă situaţie de cumul al răspunderii disciplinare cu o altă formă de răspundere este atunci când, prin aceeaşi faptă, se încalcă dispoziţii disciplinare şi se produce angajatorului un prejudiciu material. „Altfel spus, orice faptă a salariatului, săvârşită cu vinovăţie care produce un prejudiciu patrimonial, constituie, concomitent, abatere disciplinară; reciproca nu este însă valabilă, respectiv nu orice abatere disciplinară antrenează, concomitent, un prejudiciu material"[14]. în această situaţie, „prin aceeaşi faptă se aduce atingere atât ordinii disciplinare cât şi patrimoniului angajatorului: rezultatul dăunător constă în tulburarea disciplinei, cât şi în diminuarea patrimoniului; raportul de cauzalitate se dedublează şi el, legând fapta unică, indivizibilă, a persoanei vinovate, de două urmări dăunătoare, pe două planuri diferite"[15].

De asemenea, în anumite situaţii, când circumstanţele săvârşirii faptei sunt de aşa natură, este posibil cumulul răspunderii disciplinare şi cu celelalte forme de răspundere, penală sau contravenţională. în ceea ce priveşte cumulul cu răspunderea penală, trebuie să se ţină seama de regula conform căreia penalul ţine în loc disciplinarul: desfăşurarea procedurii de stabilire şi aplicare a sancţiunii disciplinare nu începe, ori se suspendă dacă a început, în situaţia în care fapta săvârşită este urmărită ca infracţiune. „Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală este posibil având în vedere deosebirea calitativă de obiect dintre cele două. Aceeaşi faptă concretă comisă de un salariat la locul său de muncă poate aduce atingere atât ordinii sociale la nivelul valorilor majore apărate de legea penală, cât şi ordinii disciplinare din unitatea respectivă. Cum însă între obiectele lezate, în afara deosebirii lor de natură specifică subzistă şi o deosebire graduală, sub aspectul periculozităţii lor sociale, răspunderea penală, o dată declanşată, produce o sistare a disciplinarului, ceea ce face ca şi cumulul între răspunderi să nu se realizeze la paritate şi simultan, pe baza interdependenţei lor, ci într-un raport de subsecventă, condiţionare şi derivaţie"[16]. Angajatorul nu poate aplica sancţiunea disciplinară separat de desfăşurarea şi rezultatul procesului penal, cele stabilite prin sentinţa penală privind autorul faptei, existenţa acesteia şi vinovăţia cu care a fost săvârşită

[14]1.T. Ştefânescu, [9], p. 452.
[15]Al.Ţiclea, [11], p. 785.
[16]Al.Ţiclea,[ll],p.786.

a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Condiţia necesară şi suficientă a răspunderii disciplinare o reprezintă săvârşirea abaterii disciplinare, respectiv întrunirea elementelor constitutive ale acesteia: obiect (relaţiile de muncă, ordinea şi disciplina muncii), latura obiectivă (fapta propriu-zisă, acţiune sau inacţiune, săvârşită dintr-o dată ori în mod continuu), subiect (întotdeauna o persoană fizică, salariat), latura subiectivă (vinovăţia, intenţie sau culpă, apreciată în funcţie de pregătirea, aptitudinile şi experienţa salariatului), legătura cauzală dintre faptă şi rezultat.

4. **Sancţiunile disciplinare**

Sancţiunile disciplinare sunt expres şi limitativ prevăzute de Codul muncii, aplicarea lor, în funcţie de fapta săvârşită, fiind lăsată la latitudinea angajatorului.

Angajatorul, care are prerogativa deplină a stabilirii şi aplicării sancţiunii disciplinare pentru fapta salariatului, nu poate alege decât dintre sancţiunile expres şi limitativ prevăzute de Codul muncii, ori statutele de personal, pentru categoriile de persoane cărora acestea li se aplică.

Aceste sancţiuni sunt măsuri specifice de dreptul muncii, aplicarea lor neputând afecta celelalte drepturi personale şi patrimoniale ale salariaţilor. Specificul acestora este că, „în timp ce pentru fiecare infracţiune sau pentru fiecare contravenţie, caracterizată prin trăsăturile ei proprii, legea prevede şi sancţiunea, abaterile disciplinare nu sunt determinate în individualitatea lor şi, ca urmare, nu se indică pentru ce anume fapte se aplică una sau cealaltă din sancţiunile disciplinare"[19].

Folosind mai multe criterii, sancţiunile disciplinare se pot clasifica în: sancţiuni generale (prevăzute de Codul muncii) şi sancţiuni speciale, prevăzute de statute de personal sau disciplinare); sancţiuni cu efect moral şi sancţiuni cu efecte patrimonial.

Sancţiunile disciplinare, prevăzute de art. 264 din Codul muncii sunt:

- **avertismentul scris - art. 264, alin. 1, lit. a** (comunicarea făcută salariatului prin care i se atrage atenţia asupra faptei săvârşite şi

[19] Al. Ţiclea, [11], p. 789

având autoritate de lucru judecat în ceea ce priveşte stabilirea şi aplicarea unei sancţiuni disciplinare.

în situaţia cumulului cu răspunderea contravenţională, aplicarea unei sancţiuni disciplinare nu este condiţionată de stabilirea şi aplicarea unei sancţiuni contravenţionale. Şi în această situaţie, având în vedere valorile sociale ocrotite, se pot cumula două sancţiuni distincte pentru a sancţiona aceeaşi faptă, fără a se aduce atingere principiului *non bis în idem.*

2. **Cauzele care înlătură răspunderea disciplinară**

- legitima apărare;
- starea de necesitate;
- constrângerea fizică sau cea morală;
- cazul fortuit;
- forţa majoră;
- eroarea de fapt;
- executarea ordinului de serviciu, emis în mod legal.

Executarea unui ordin de serviciu vădit nelegal nu îl exonerează pe salariat de răspunderea disciplinară. în această situaţie, „în cazul în care nelegalitatea ordinului este vădită, refuzul de executare este justificat, îngăduit şi chiar obligatoriu"[17].

în cazul funcţionarilor publici, normele aplicabile din Legea nr. 188/1999[18] - Statutul funcţionarilor publici - prevăd că, dacă aceştia apreciază că dispoziţia primită este ilegală, au obligaţia de a motiva în scris refuzul de a îndeplini respectivul ordin (art. 43, alin. 2).

Determinarea situaţiilor de nerăspundere disciplinară se realizează prin analogie cu dispoziţiile Codului penal (art. 44-51), în măsura în care este posibilă aplicarea acestora raportului juridic de muncă, specificului acestuia.

3. **Abaterea disciplinară**

Abaterea disciplinară, conform art. 263, alin. 2 din Codul muncii, reprezintă ***o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta***

[17] V. Pop, *Răspunderea disciplinară a magistraţilor,* în „Studii de Drept Românesc", nr. 1-2/1996, p. 99.

[18] Republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 365 din 29/05/2007.

i se pune în vedere că săvârşirea de noi abateri va atrage sancţiuni mai grave. Această sancţiune este una cu efect moral, în principal);

- **suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare - art. 264, alin. 1, lit. b** (în această perioadă, salariatul nemuncind, nu va primi nici salariu, ceea ce face ca efectul acesteia să fie preponderent patrimonial. Poate avea şi o latură morală, izvorâtă din acea că, nefiind primit la lucru, salariatul este îndepărtat din colectiv, cu unele posibile efecte asupra laturii psihice a sa.);

- **retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile - art. 264, alin. 1, lit. c** (retrogradarea se poate aplica în oricare din funcţii, nu numai în cea imediat inferioară. „Ea este destinată să se aplice salariaţilor care, nefiind la prima abatere disciplinară, aduc prejudicii materiale şi morale însemnate angajatorului, în împrejurări şi cu antecedente disciplinare care conferă faptei un grad ridicat de periculozitate. Alături de efectul patrimonial, retrogradarea are un incontestabil impact moral, deoarece persoana în cauză îşi pierde temporar poziţia ierarhică în colectivul de muncă, lucrând, pe timpul sancţionării, în subordinea unor persoane egale în grad sau chiar a unor subalterni"[20]);

- **reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% - art. 264, alin. 1, lit. d** (reducerea, în acest caz nu afectează decât salariul de bază, nu şi celelalte componente ale veniturilor salariale. Această sancţiune este una precumpănitor patrimonială, aplicându-se pentru abaterile disciplinare cu urmări grave, săvârşite cu intenţie, care produc prejudicii materiale sau dăunează activităţii angajatorului. De asemenea, poate fi aplicată pentru sancţiuni mai puţin grave, dar repetate.);

- **reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 3 luni, cu 5-10% - art. 264, alin. 1, lit. e** (aplicabilă salariaţilor care deţin funcţii de conducere; se pot identifica două ipoteze: fie reducerea atât a salariului de bază şi a indemnizaţiei de conducere, fie reducerea numai a indemnizaţiei de conducere);

- **desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă - art. 264, alin. 1, lit. f** (cea mai gravă sancţiune disciplinară, la aplicarea

[20] Al.Ţiclea, [11], p. 791.

căreia trebuie să se ţină seama de prevederile art. 61, lit. a din Codul muncii: *în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară).*

Amenda disciplinară este interzisă expres de art. 265, alin. 1 din Codul muncii: *Amenzile disciplinare sunt interzise.* Situaţia în care angajatorul nu acordă un stimulent salariatului nu poate fi asimilată cu aplicarea unei amenzi disciplinare, ci reprezintă doar o măsură internă luată de angajator. Amenzile contravenţională sau penală nu pot fi asimilate unei amenzi aplicată de angajator, deoarece acestea se fac venit la bugetul de stat, pe când o eventuală amendă aplicată de angajator i-ar profita acestuia.

De asemenea, este de observat că, în afara sancţiunii desfacerii contractului individual de muncă, nicio altă sancţiune disciplinară nu are caracter permanent, măsurile sancţionatorii putând fi luate doar pentru perioade determinate.

5. **Reguli de procedură în materia constatării, stabilirii şi aplicării sancţiunilor disciplinare**

Acţiunea disciplinară este lăsată de lege, de regulă, la latitudinea angajatorului, constituind o prerogativă a acestuia, care decurge din necesitatea conducerii şi desfăşurării procesului de muncă. Conform art. 267 din Codul muncii, nicio sancţiune disciplinară, cu excepţia mustrării, nu poate fi aplicată înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. „Acţiunea disciplinară nu are sens jurisdicţional (de judecată în contradictoriu a abaterii salariatului). Ea constituie o prerogativă a angajatorului care decurge din poziţia acestuia în cadrul raportului de muncă"[21].

Considerăm că, în situaţia abaterii disciplinare a cărei săvârşire este surprinsă în flagrant de către angajator, împreună cu martori, nu mai este necesară cercetarea prealabilă, chiar dacă salariatul nu ar recunoaşte ulterior fapta. „în baza unui document (proces-verbal) întocmit la constatarea flagrantului, semnat de martorii în cauză, s-ar putea trece la sancţionarea disciplinară (inclusiv, dacă este cazul, la

[21] I.T. Ştefanescu, [9], p. 458.

asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Totuşi, art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional[24] conţine prevederi mai favorabile salariatului, în sensul că, din comisia împuternicită să realizeze cercetarea disciplinară a salariatului, trebuie să facă parte, *fără drept de vot, în calitate de observator, şi un reprezentant al organizaţiei sindicale al cărui membru este salariatul cercetat.* Acest reprezentant al sindicatului poate asigura o mai amplă cercetare şi diminuează arbitrariul care poate apărea, chiar în măsura în care nu are drept de vot.

De asemenea, dispoziţiile Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional privitoare la cine realizează cercetarea disciplinară (fiind prevăzută o comisie în acest sens şi nu o persoană, cum dispune Codul muncii) sunt favorabile salariatului, mai multe persoane fiind în mai mare măsură să cântărească fapta şi circumstanţele săvârşirii acesteia decât una singură.

în ceea ce priveşte cercetarea disciplinară prealabilă, este evident că numai prin realizarea acesteia anterior sancţionării salariatului este în deplină concordanţă cu voinţa legiuitorului de a se asigura şi ocroti dreptul la apărare al salariatului. Acest drept nu se poate valorifica pentru prima oară prin eventuala contestaţie depusă la instanţa de judecată, ci trebuie exercitat în faţa comisiei special constituită.

Pe de altă parte, ţinând seama de dreptul la apărare al salariatului, având în vedere dispoziţia legală conform căreia acesta poate fi asistat în faţa comisiei disciplinare de un membru al sindicatului din care face parte, considerăm că nimic nu împiedică pe salariat să solicite unui avocat să îl asiste în faţa acestui organism. Chiar dacă dispoziţia legală nu prevede, având în vedere dispoziţiile constituţionale privitoare la dreptul la apărare, coroborate cu cele ale Legii nr. 51/1995 privind profesia de avocat, considerăm că asistarea de un avocat a salariatului este pe deplin legală şi chiar benefică pentru acesta, având în vedere statutul profesional al avocatului şi pregătirea sa juridică.

Potrivit alin. 3 al art. 267 din Codul muncii: *Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.* Este evident că,

[24] Contract nr. 2895 din 29.12.2006, publicat în Monitorul Oficial, Partea a V-a, nr. 5 din 29.01.2007.

concedierea disciplinară) . Constatările din cuprinsul acestui document pot fi întregite prin alte probe, ca înregistrări media ș.a.

Procedura instituită de lege în vederea constatării abaterii disciplinare şi a stabilirii, şi aplicării sancţiunii cuprinde trei etape distincte: cercetarea propriu-zisă, ascultarea persoanei învinuite şi verificarea apărărilor acesteia şi stabilirea, şi aplicarea sancţiunii disciplinare.

Fapta salariatului, prin care se încalcă disciplina muncii, poate fi constatată direct de către angajator, prin organele sale, ori poate fi adusă la cunoştinţa acestora de un alt salariat sau prin alt mod. Indiferent cum se află despre săvârşirea unei fapte, constatarea că aceasta este o abatere disciplinară „trebuie să fie rezultatul unei analize întreprinse de angajator, denumită legal şi în practică cercetare (anchetă) disciplinară"[23]. Potrivit dispoziţiilor art. 267, alin. 1 din Codul muncii: *Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 264 alin. (1) Ut. a, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.* Este evident că, faţă de dispoziţia legală de mai sus, angajatorul nu poate aplica decât sancţiunea avertismentului scris, fără cercetarea disciplinară prealabilă.

O dispoziţie similară se află cuprinsă şi în Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, unde, la art. 71, alin. 4, teza I se prevede: *Sancţiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate şi după audierea funcţionarului public.*

Articolul 267 din Codul muncii, prevede în alineatele 2 şi 4 procedura concretă de realizare a cercetării disciplinare prealabile: angajatorul desemnează o persoană care să realizeze procedura, persoană care va fi împuternicită în acest sens; salariatul chemat pentru cercetarea faptei sale va putea fi asistat, la cererea sa, de un membru al sindicatului din care face parte. Art. 267, alin. (2): *In vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.*

(4) In cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie

[2Z]I.T. Ştefânescu, [9], p. 461. [23]1.T. Ştetanescu, [9], p. 458. 262

prezentarea în faţa organismului care va realiza cercetarea disciplinară prealabilă este un drept al salariatului şi nu o obligaţie. Fiind vorba de un drept pe care legea i-1 conferă, salariatul poate sau nu să şi-1 exercite.

„Dispoziţia din alin. (3) al art. 267 trebuie înţeleasă în sensul că angajatorul poate aplica sancţiunea disciplinară, chiar dacă salariatul în cauză nu s-a prezentat la convocarea stabilită şi, din această cauză, nu s-au putut verifica eventualele lui apărări. Dacă s-ar admite că angajatorul poate aplica sancţiunea disciplinară fără a efectua o cercetare disciplinară prealabilă, s-ar deschide calea abuzului de drept. Este evident că angajatorul dispune de o putere disciplinară în raport cu salariatul său, dar această putere nu are caracter absolut, ea putând fi exercitată numai cu bună-credinţă"[25].

în ceea ce priveşte funcţionarii publici (procedura disciplinară fiind prevăzută la art. 75-86 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul acestora), în cazul acestora comisiile de disciplină sunt competente să cerceteze şi să propună sancţiunea disciplinară pentru fapta săvârşită. Aceste comisii au la bază principiile:

- prezumţia de nevinovăţie;
- garantarea dreptului la apărare;
- celeritatea procedurii;
- contradictorialitatea;
- proporţionalitatea (însemnând realizarea unui acord între gravitatea pedepsei şi fapta săvârşită);
- legalitatea măsurii;
- aplicarea unei singure sancţiuni disciplinare pentru aceeaşi faptă *(non bis în idem).*

Ca prevedere derogatorie de la dispoziţiile Codului muncii, în Legea nr. 188/1999 se prevede expres că „Sancţiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârşite şi după audierea funcţionarului public". Caracterul derogatoriu vizează faptul că orice sancţiune disciplinară aplicabilă funcţionarului public, nu va putea fi pusă în practică decât în urma unei cercetări prealabile, spre deosebire de salariat, căruia i se poate aplica sancţiunea avertismentului scris fără această cercetare.

Potrivit art. 266 din Codul muncii, alegerea sancţiunii disciplinare se face de către angajator, din cele prevăzute de lege, în funcţie de

O. Ţinea, *Despre cercetarea disciplinară prealabilă* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2006, p. 37. 264

gravitatea faptei. La această alegere se va ţine seama de împrejurările în care a fost săvârşită fapta, de gradul de vinovăţie al salariatului, de consecinţele abaterii disciplinare, de comportarea generală a salariatului şi de existenţa eventuală, anterior, a altor sancţiuni disciplinare aplicate acestuia. Pentru aceeaşi faptă se poate aplica doar o singură sancţiune disciplinară - principiul *non bis în idem.* (Art. 266 din Codul muncii: *Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:*

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta).

Este evident că principiul aplicării unei singure sancţiuni disciplinare nu poate fi invocat în situaţia în care fapta ori circumstanţele săvârşirii acesteia impun cumularea răspunderii disciplinare cu un alt tip de răspundere. în acest caz, pentru aceeaşi faptă se vor putea cumula sancţiuni, care sunt specifice fiecărei răspunderi în parte.

Angajatorul, după primirea concluziilor comisiei învestită cu cercetarea disciplinară prealabilă, este singurul care va putea individualiza sancţiunea disciplinară aplicabilă, fiind nevoie să o aleagă pe cea care atinge cel mai bine scopul pedepsei. Având în vedere prevederile art. 5 din Codul muncii *((1) în cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.*

(2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele şi faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe) sancţiunea aplicată unui

regulament de ordine internă, contract colectiv de muncă încălcate, motivele pentru care au fost îndepărtate apărările salariatului sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea prealabilă, temeiul de drept în baza căruia se aplică sancţiunea, termenul şi instanţa competentă pentru contestarea măsurii. Decizia se comunică personal salariatului, în termen de cel mult 5 zile calendaristice de la întocmire, şi produce efecte de la comunicare (Art. 268, alin. 2, 3, 4 şi 5 din Codul muncii: *Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:*

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată. (3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării).

In ceea ce priveşte conţinutul deciziei[28], este de observat că „art. 268 alin. 2 din Codul muncii face distincţie între descrierea faptei, adică indicarea situaţiei de fapt în materialitatea ei, (lit. a), cu alte cuvinte motivarea în fapt şi motivarea în drept (lit. d), adică

în acest sens vezi şi O. Musta, *Noi precizări referitoare la sancţiunea lipsei din decizia de sancţionare disciplinară a menţiunii prevăzute de art. 268 alin. (2) lit. f din Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2007, p. 91-95.

salariat nu trebuie să fie discriminatorie faţă de sancţiuni aplicabile altora salariaţi, în aceleaşi circumstanţe. „în toate cazurile, organul competent să aplice sancţiunea va trebui să se preocupe cu toată atenţia de individualizarea acesteia, de dozarea ei, ţinând seama de criteriile prevăzute de lege, deoarece numai o corelare justă a sancţiunii cu gravitatea faptei este de natură să asigure realizarea rolului educativ şi preventiv al răspunderii"[26].

Angajatorul nu poate să prevadă în Regulamentul de ordine interioară alte sancţiuni decât cele prevăzute de Codul muncii ori alte modalităţi de cercetare a abaterilor disciplinare sau de aplicare a sancţiunii.

Aplicarea sancţiunii disciplinare se face în termen de 30 de zile calendaristice de la data când cel în drept a luat cunoştinţă de săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii respectivei fapte (Art. 268, alin. 1 din Codul muncii: *Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei).*

Termenul de 30 de zile calendaristice prevăzut pentru aplicarea sancţiunii disciplinare este un termen de prescripţie, căruia i se aplică dispoziţiile legale privitoare la suspendarea cursului prescripţiei şi întreruperea cursului acesteia. în ceea ce priveşte termenul de 6 luni, acesta este unul de decădere, la împlinirea sa dreptul angajatorului de a-1 sancţiona pe salariat nemaisubzistând.

Acestui termen de 6 luni îi sunt aplicabile dispoziţiile art. 103 din Codul de procedură civilă: *Neexercitarea oricărei căi de atac şi neîndeplinirea oricărui alt act de procedură în termenul legal atrage decăderea afară de cazul când legea dispune altfel sau când partea dovedeşte că a fost împiedicată printr-o împrejurare mai presus de voinţa ei.* „Aşadar, când angajatorul a fost împiedicat să acţioneze de o împrejurare mai presus de voinţa sa, chiar dacă, în cazul dat, nu a fost vorba de forţă majoră, el va fi repus în termen şi va putea să aplice sancţiunea disciplinară"[27].

Decizia de sancţionare trebuie să cuprindă, sub sancţiunea nulităţii absolute, descrierea faptei, precizarea prevederilor din statut,

'"Al.Ţiclea, [11], p. 807. [27]1.T. Ştefănescu, [9], p. 464. 266

indicarea dispoziţiilor în baza cărora se aplică sancţiunea şi indicarea prevederilor care au fost încălcate de salariat (lit. b), adică precizarea articolului, alineatului, literei dispoziţiilor (legale, regulamentare, din contractul colectiv de muncă) nesocotite de acesta"[29].

Menţiunile şi precizările pe care în mod obligatoriu „trebuie să le conţină decizia de aplicare a sancţiunii disciplinare au rolul, în primul rând, de a-1 informa concret şi complet pe salariat cu privire la faptele, motivele şi temeiurile pentru care i se aplică sancţiunea, inclusiv cu privire la căile de atac şi termenele în care are dreptul să conteste temeinicia şi legalitatea măsurilor dispuse din voinţa unilaterală a angajatorului"[30].

Pentru a putea produce efecte juridice, decizia de sancţionare disciplinară trebuie să fie comunicată în termen de 5 zile salariatului, de la emitere. Acest termen nu este unul de decădere, dar necomunicarea în intervalul de timp prevăzut, de 5 zile de la emitere, lipseşte decizia de efecte juridice. Data comunicării reprezintă momentul de la care decizia îşi produce efectele, pe de o parte, iar pe de altă parte, reprezintă data de la care începe să curgă termenul legal pentru contestarea acestui act.

împotriva deciziei de sancţionare se poate face în 30 de zile calendaristice plângere, care suspendă executarea sancţiunii. Plângerea este soluţionată, în primă instanţă, de către tribunalul în raza căruia salariatul îşi are domiciliul, care, în cazul admiterii acesteia, poate stabili altă sancţiune, mai uşoară, sau poate anula decizia în întregime.

în legătură cu articolele 266 şi 268 din Codul muncii a fost invocată excepţia de neconstituţionalitate, pe care Curtea Constituţională a respins-o[31], stabilind că dispoziţiile atacate sunt necesare pentru apărarea salariaţilor împotriva unor abuzuri, pentru stabilitatea raporturilor juridice de muncă şi nu îngrădesc în niciun fel dreptul la

Conform Ş. Beligrădeanu, *Aspecte esenţiale referitoare la forma, conţinutul şi nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii,* în „Dreptul", nr. 6/2004, p. 39.

[30]Al.Ţiclea, [11], p. 812.

[31] *Decizia nr. 58 din 16/01/2007* publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 117 din 16/02/2007. De asemenea, art. 268 din Codul muncii a mai fost atacat pentru neconstituţionalitate, excepţia soluţionându-se prin: *Decizia nr. 136 din 23/03/2004; Decizia nr. 383 din 07/07/2005; Decizia nr. 608 din 19/06/2007; Decizia nr. 654 din 28/06/2007; Decizia nr. 319 din 29/03/2007.* 268

apărare al salariaţilor şi dreptul la un proces echitabil. Pe de altă parte se arată în textul hotărârilor că accesul la o activitate economică şi la libera iniţiativă nu conferă şi dreptul de a avea puteri discreţionare pentru angajator în relaţiile cu salariaţii.

Angajatorul, în virtutea prerogativelor de conducere pe care le are, poate împuternici orice persoană - salariat - sau organ din structura unităţii în vederea realizării tuturor procedurilor vizând răspunderea disciplinară.

Decizia prin care s-a aplicat sancţiunea disciplinară se poate ataca cu plângere, dar această cale de atac nu suspendă executarea sancţiunii disciplinare. Instanţa competentă să judece în primă instanţă este tribunalul, în a cărui rază teritorială domiciliază salariatul. Soluţiile pe care instanţa le poate dispune sunt fie de respingere a plângerii, fie de admitere a acesteia. în situaţia admiterii, soluţia poate fi de constatare a nulităţii deciziei de sancţionare sau de schimbare a sancţiunii aplicate în una mai uşoară.

în situaţia în care instanţa va constata nelegalitatea sancţiunii ori a deciziei de sancţionare, va putea acorda despăgubiri pentru salariatul sancţionat astfel, despăgubiri atât de ordin material, cât şi daune morale.

împotriva soluţiei pronunţată în primă instanţă de către tribunal, partea interesată va putea formula recurs, cale de atac ce va fi soluţionată de către curtea de apel competentă teritorial.

O problemă apărută în practică este aceea legată de posibilitatea ca instanţa să înlocuiască sancţiunea aplicată de către angajator. Dacă anterior anului 1989 practica era unitară în sensul că instanţa nu poate să înlocuiască sancţiunea disciplinară aplicată, deoarece o asemenea posibilitate ar însemna nu numai o imixtiune în conducerea unităţii, dar şi o substituire a voinţei conducătorului unităţii, la ora actuală, atât pe planul doctrinei, cât şi al jurisprudenţei, cele două concepţii (instanţa poate sau nu poate să înlocuiască o sancţiune disciplinară aplicată) nu s-au conciliat, continuând să existe hotărâri judecătoreşti în ambele sensuri.

6. **Probleme speciale**

în afara reglementărilor generale ale Codului muncii, pentru anumite categorii de salariaţi există statute profesionale, care instituie reglementări speciale, fără a intra în conflict cu dispoziţiile generale ale

Secţiunea a 111-a
Răspunderea patrimonială

Răspunderea patrimonială se întemeiază, conform art. 269 şi 270 din Codul muncii, pe normele şi principiile răspunderii civile contractuale, având izvor în încheierea contractului individual de muncă, având caracter reparatoriu. Faţă de aceste dispoziţii, răspunderea patrimonială din Dreptul muncii este, ca natură juridică, o varietate a răspunderii civile contractuale. Sediul materiei se află în cap. III din Titlul XI - Răspunderea juridică -, din Codul muncii, art. 269-275.

De asemenea, există unele acte normative, anterioare Codului muncii (Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor sau Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor) care au rămas în vigoare, în tot sau în parte, şi care constituie dispoziţii speciale, derogatorii de la dreptul comun consacrat de Codul muncii.

Existenţa acesteia este determinată de încheierea şi executarea contractului individual de muncă, putând avea ca obiect repararea prejudiciilor materiale şi/sau morale, în cadrul ei neoperând prezumţia de culpă, iar în situaţia prejudiciului produs de mai mulţi salariaţi, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporţional cu salariul net, de la data constatării pagubei şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul inventar (în cazul gestionarilor).

Răspunderea patrimonială a salariaţilor cunoaşte unele particularităţi[33]:

a) este condiţionată de existenţa şi executarea contractului individual de muncă;

b) poate avea ca obiect atât repararea prejudiciilor materiale, cât şi morale;

c) ca regulă, nu operează prezumţia de culpă;

d) în cazul în care prejudiciul a fost produs de mai mulţi salariaţi, iar măsura în care s-a contribuit la producerea acestuia nu poate fi determinată (în sensul că nu se poate stabili gradul de vinovăţie al fiecăruia), răspunderea patrimonială a fiecărui salariat se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei (conform art. 271, alin. 2 din Codul muncii) şi, atunci când este cazul, şi în funcţie

După I.T. Ştefanescu, [9].

Codului muncii. Acestea poate fi: statute disciplinare, integrate în statute profesionale (statutul personalului didactic, statutul magistraţilor, al medicilor, farmaciştilor, statutul funcţionarilor publici).

în cuprinsul acestor statute sunt reglementate obligaţiile personalului şi ale organelor de conducere, organizarea timpului de muncă, sancţiunile disciplinare şi procedura de aplicare a lor, căile de atac împotriva acestora. Statutele disciplinare sunt de strictă aplicare numai asupra categoriilor de salariaţi la care se referă. Faţă de această caracteristică există şi sancţiuni disciplinare specifice, cu anumite particularităţi, cu o gravitate sporită şi consecinţe majore pe plan profesional. De asemenea, procedura aplicării lor este diferită, existând posibilitatea ca atât sancţiunea să fie aplicată de un organism special constituit în acest scop, cât şi procedura de atac împotriva sancţiunii să fie alta decât în cazul dispoziţiilor generale din Codul muncii.

Statutele profesionale sunt acte de strictă aplicare, ele vizând doar categorii de persoane precis determinate. Ele pot fi aplicate liber profesioniştilor (notari, avocaţi, executori judecătoreşti), persoanelor care pot fi salariaţi sau liber profesionişti (medici, arhitecţi), funcţionari publici, salariaţi ai anumitor unităţi (magistraţi, personal didactic, aviaţie civilă ş.a.). Pentru anumite categorii de persoane sunt aplicabile coduri deontologice. „Deontologia - ştiinţa despre ceea ce se cuvine, despre ceea ce este normal - se transpune, în anumite domenii ale activităţii umane, în coduri deontologice, adică un ansamblu de norme juridice şi, îndeosebi, morale care definesc (şi pretind) un anumit comportament în plan profesional şi privat"[32]. Astfel de coduri există pentru cadrele didactice universitare, magistraţi, medici, farmacişti ş.a., prevederile acestora aplicându-li-se chiar în situaţia în care au calitatea exclusiv de salariat.

în ceea ce priveşte sancţiunile disciplinare prevăzute de statutele profesionale, acestea sunt mai grave şi mai multe decât cele prevăzute în Codul muncii. De asemenea, modul de cercetare a faptei care este abatere disciplinară poate cunoaşte particularităţi în funcţie de actul normativ care o conţine. De asemenea, unele statute de personal cunosc o cale de atac împotriva deciziei de sancţionare - revizuirea - care nu există în dreptul comun.

[i2]1.T. Ştefănescu, [9], p. 473.

de timpul lucrat efectiv de la ultimul său inventar (în situaţia celor care au calitatea de gestionar);

e) dacă în dreptul comun regula o constituie repararea prejudiciului în natură şi numai în subsidiar, dacă nu mai este posibilă repararea în natură, prin echivalent bănesc, în dreptul muncii, conform art. 273 alin. 1 din Codul muncii, repararea prejudiciului produs de salariat se realizează, de regulă, prin echivalent bănesc, respectiv prin reţineri din salariu;

f) în afara cauzelor de nerăspundere din dreptul comun, în această materie mai există riscul normal al serviciului;

g) nu se pot insera în contractul individual de muncă clauze de agravare a răspunderii salariatului;

h) stabilirea răspunderii patrimoniale se realizează prin procedura soluţionării conflictelor individuale de drepturi, în condiţiile Codului muncii şi ale Legii nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, normele Codului de procedură civilă reprezentând dreptul comun;

i) executarea silită are un caracter limitat, efectuându-se, de regulă, potrivit art. 273 din Codul muncii numai asupra unei părţi din salariu (cel mult o treime din salariul net, fără a putea depăşi, împreună cu toate celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv, în fiecare lună - art. 164, alin. 4 din Codul muncii).

Având în vedere particularităţile de mai sus, rezultă că „răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii aparţine, datorită acestora, dreptului muncii (în sensul analizei sale exhaustive). Ea nu constituie însă o formă specifică de răspundere juridică, ci o varietate a răspunderii civile contractuale cu particularităţi determinate de specificul raporturilor juridice de muncă"[34]. Acest tip de răspundere nu îşi are izvorul într-un contract civil, ci într-unui de muncă, ceea ce o diferenţiază atât de răspunderea civilă contractuală, cât şi de răspunderea materială.

1. Răspunderea patrimonială a angajatorului faţă de salariaţii săi

Se instituie în cazul în care un salariat a suferit un prejudiciu material, în perioada executării contractului individual de muncă, prin fapta angajatorului său.

[34]1.T. Ştefănescu, [9], p. 482-483.

Sediul materiei este articolul 269 din Codul muncii, care prevede:

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) In cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 270 şi următoarele.

Pentru a se institui această răspundere sunt necesare următoarele condiţii cumulative:

- existenţa unui contract individual de muncă;
- existenţa unei fapte ilicite a angajatorului;
- existenţa unui prejudiciu material suferit de către salariat (fiind necesar să se acopere atât paguba efectivă, cât şi beneficiul nerealizat);
- a legăturii de cauzalitate între faptă şi prejudiciu.

Culpa angajatorului este relativ prezumată, „dar acesta poate proba că nu şi-a îndeplinit obligaţiile izvorâte din contractul individual de muncă din cauza unei împrejurări care nu i se poate imputa"[35].

Această răspundere va fi antrenată doar în situaţia în care prejudiciul salariatului a fost produs în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. „Culpa este o condiţie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii angajatorului. în legătură cu aceasta, potrivit unei reguli de drept comun în materia răspunderii contractuale, debitorul care nu şi-a îndeplinit obligaţiile este prezumat în culpă fiind apărat de răspundere doar dacă dovedeşte că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu îi poate fi imputată (art. 1082 şi 1083 din Codul civil)"[36].

Cele mai frecvente situaţii în care salariatul suferă un prejudiciu din partea angajatorului sunt cele în care acesta este împiedicat să muncească, atunci când instanţa legal sesizată constată că o măsură

I.T. Ştefănescu, [9], p. 483. Al. Ţiclea, [11], p. 834.

Condiţiile răspunderii patrimoniale a salariatului sunt:

- *calitatea de salariat la momentul producerii pagubei* (chiar dacă angajatorul nu a încheiat contractul individual de muncă în condiţiile art. 16 din Codul muncii; ucenicul sau cel ce este parte a unui contract de calificare sau de adaptare profesională sunt asimilaţi salariatului; de asemenea, cel care prestează muncă la domiciliu poate fi subiect activ al răspunderii patrimoniale). Este considerat salariat şi cel care, cu toate că nu are încheiat un contract individual de muncă în condiţiile art. 16 din Codul muncii, prestează muncă şi produce un prejudiciu în exercitarea acesteia;
- *fapta ilicită a salariatului să fie săvârşită în legătură cu munca sa* (în acest sens se înţelege nu numai fapta săvârşită de salariat în exercitarea atribuţiilor de serviciu, ci şi orice faptă care are, într-o formă sau alta, legătură cu atribuţiile de serviciu. „Pentru stabilirea răspunderii patrimoniale, caracterul ilicit al faptei se analizează în raport cu obligaţiile de serviciu decurgând din contractul individual de muncă în conţinutul căruia sunt incluse, pe lângă obligaţiile concrete, specifice naturii funcţiei, felului şi locului muncii, toate celelalte îndatoriri prevăzute de legi şi alte acte normative"[38]. în legislaţia muncii nu există reglementată răspunderea pentru fapta altuia, fiecare salariat răspunzând pentru fapta proprie.);
- *fapta ilicită şi personală a salariatului să fi produs un prejudiciu material angajatorului* (Prejudiciul trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:
- **real:** reprezentând valorile efectiv pierdute din patrimoniul angajatorului;
- **cert:** certitudinea trebuind să existe atât în ceea ce priveşte existenţa sa, cât şi în ceea ce priveşte posibilitatea de evaluare. Prejudiciul eventual nu face obiect al obligaţiei de reparare;
- **actual:** nefiind permisă solicitarea de acoperire a unui prejudiciu viitor, decât în cazuri de excepţie ori neprevizibil;
- **direct** cauzat angajatorului: dacă prejudiciul este cauzat unui terţ, angajatorul va trebui să acopere paguba creată în temeiul răspunderii comitentului pentru fapta prepusului;
- **material:** fiind nevoie să fie acoperită atât paguba produsă - *damnum emergens* - cât şi beneficiul nerealizat - *lucrum cessans;*
- **prejudiciul să nu fi fost reparat);**

Al. Ţiclea, [11], p. 842.

luată de către angajator este nelegală şi dispune acordarea de despăgubiri, dacă angajatorul, fără temei, întârzie plata salariului, concediul de odihnă nu este acordat, total sau parţial, angajatorul nu ia măsurile de pază corespunzătoare şi salariatului i se sustrag bunuri personale ş.a. Angajatorul, după ce acoperă prejudiciul suferit de către salariat, poate regresa împotriva celui care este vinovat de producerea acestuia.

în această materie există o situaţie de discriminare nejustificată faţă de angajator, în sensul că, pentru a putea executa silit un salariat, hotărârea trebuie să fie definitivă şi irevocabilă, pe când, în situaţia în care salariatul a suferit un prejudiciu din partea angajatorului, pentru a-l executa, hotărârea trebuie să fie doar dată în primă instanţă (fiind, conform art. 289 din Codul muncii definitivă şi executorie de drept).

în ceea ce priveşte despăgubirile pentru daunele morale, prin modificările aduse art. 269 din Codul muncii, s-a pus capăt disputei doctrinare în privinţa admiterii acestora sau nu. în urma pronunţării înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, în Secţiile Unite, prin decizie dată în recurs în interesul legii s-a statuat că este admisibilă cererea salariatului de a fi despăgubit şi pentru prejudiciul moral suferit din partea angajatorului. în urma acestei hotărâri a Instanţei supreme, a fost adoptată Legea nr. 237/2007[37] care a dat forma actuală a art. 269 din Codul muncii.

2. **Răspunderea patrimonială a salariatului faţă de angajator**

Se instituie în situaţia în care angajatorului i s-a produs un prejudiciu din vina salariatului şi în legătură cu munca acestuia. Scopurile acestei răspunderi sunt de a apăra patrimoniul angajatorului prin recuperarea pagubei produsă de către salariat, prevenirea producerii altor prejudicii şi apărarea salariaţilor prin instituirea unor măsuri de protecţie, faţă de răspunderea civilă contractuală.

Sediul materiei îl constituie art. 270 din Codul muncii, care prevede:

(1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

" Publicată în Monitorul Oficial, Partea 1, nr. 497 din 25/07/2007.

- *legătura de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu:* pentru a se putea antrena răspunderea patrimonială este nevoie ca prejudiciul apărut în patrimoniul angajatorului să fie rezultatul faptei ilicite a salariatului, săvârşită în timpul sau în legătură cu munca sa;
- *vinovăţia salariatului* (care presupune discernământul acestuia şi voinţa liberă în momentul săvârşirii faptei. Formele vinovăţiei şi gradele culpei nu au relevanţă în această materie. Prin excepţie, aceasta va fi verificată în ipoteza prevăzută de art. 271, alin. 1 din Codul muncii: *Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.* Nu poate exista, fără excepţie, o culpă comună a salariatului şi a angajatorului persoană juridică, dar poate exista o culpă comună a salariatului şi a angajatorului persoană fizică).

3. **Cauzele de neräspundere patrimonială**

- **executarea unei obligaţii legale sau contractuale** (cu condiţia ca ordinul de serviciu să nu fie vădit nelegal. „Executarea unei obligaţii contractuale presupune aducerea la îndeplinire a unei clauze contractuale de care este ţinut angajatorul şi care se execută efectiv prin salariatul în cauză. Dar în această situaţie, dacă acordul angajatorului la respectivul contract a avut caracter vădit ilegal şi salariatul a cunoscut sau putea să cunoască acest lucru, cel în cauză (salariatul) va răspunde patrimonial"[39]. Atunci când salariatul primeşte un ordin legal - în fond sau în aparenţă - nu este ţinut, ba chiar mai mult, nici nu are dreptul de a-l cenzura sub aspectul utilităţii şi oportunităţii lui şi de a condiţiona executarea lui de concluziile sale personale asupra acestor aspecte, întrucât de ele răspunde superiorul care a emis ordinul. Promovarea unei soluţii contrare ar contrazice ideea de disciplină[40]);
- **starea de necesitate** (respectiv situaţia în care fapta a fost săvârşită pentru salvarea de la un pericol iminent a vieţii, integrităţii corporale sau sănătăţii salariatului, a altuia ori a unui bun important al acestuia ori al altuia, ori un interes public);
- **forţa majoră** (art. 270, alin. 2 din Codul muncii: *Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului)* şi **cazul fortuit;**

[3]I.T. Ştefanescu, **[9],** p. 495. [40] Al. Ţiclea, [11], p. 843. 276

- **riscul normal al serviciului** (riscul normat cuprinde pierderile inerente procesului de producţie în limitele prevăzute de diferite acte normative; riscul nenormat intervine când pagubele sunt neînsemnate, acceptabile pentru activitatea desfăşurată în cazul celor care execută o obligaţie de diligentă sau atunci când pagubele nu s-au produs din vina unei persoane. Riscul normal al serviciului este constituit din pierderile previzibile şi inerente procesului de producţie, care se încadrează în prevederile unui act normativ sau sunt negociate prin contractul individual sau colectiv de muncă);

în situaţia în care un salariat săvârşeşte o faptă care este, în acelaşi timp atât producătoare de prejudicii pentru angajator, cât şi o abatere disciplinară, acesta va răspunde atât în temeiul răspunderii patrimoniale, cât şi în temeiul răspunderii disciplinare. în acest caz este posibilă cumularea celor două forme ale răspunderii salariatului. Acelaşi lucru se va întâmpla şi atunci când fapta este, în acelaşi timp, şi producătoare de prejudicii pentru angajator şi contravenţie, cele două forme de răspundere cumulându-se.

în cazul în care salariatul a produs o pagubă angajatorului printr-o faptă care constituie infracţiune, acesta va răspunde în temeiul răspunderii civile delictuale faţă de angajator, fără a fi aplicate normele care reglementează răspunderea contractuală particulară în materia Dreptului muncii.

Procedura de stabilire a răspunderii patrimoniale este reglementată de Codul muncii, regula în ceea ce priveşte recuperarea prejudiciului fiind cea a reţinerilor lunare din salariul debitorului. Nu este posibilă constituirea de garanţii de către salariat prin reţineri lunare decât în cazurile prevăzute de lege.

în dispoziţiile legale de dreptul muncii nu există nicio interdicţie în ceea ce priveşte o eventuală învoială a părţilor, cu privire la acoperirea prejudiciului cauzat, de către salariat, din salariul său. în măsura în care această învoială nu se realizează, angajatorul are la îndemână acţiunea introdusă la instanţa competentă, în vederea constatării şi recuperării pagubei produse. „Este evident că în lipsa învoielii părţilor sau a angajamentului de plată al salariatului vinovat, acţiunea este una în realizarea dreptului, deoarece angajatorul urmăreşte obligarea salariatului la repararea prejudiciului"[41].

[41] Al. Ţiclea, [ll],p. 859.

cuprinse în acte normative cu caracter special, acestea sunt aplicabile strict doar în ceea ce îi priveşte pe funcţionarii publici, nu şi pentru salariaţii care produc pagube angajatorului.

Având în vedere formularea art. 269 şi 270 din Codul muncii, respectiv trimiterea la „normele şi principiile răspunderii civile contractuale" se poate concluziona „că creditorului i se cuvin, deosebit de creanţa propriu-zisă, şi dobânzi (potrivit art. 1088 şi urm. C. civ., coroborate cu dispoziţiile referitoare la dobânda cuvenită în raporturile juridice civile, cuprinse în Ordonanţa Guvernului nr. 9/2000[4] privind nivelul dobânzii legale pentru obligaţiile băneşti, aprobată prin Legea nr. 356/2002[44]). Orice clauză de agravare a răspunderii patrimoniale a salariatului faţă de angajator este nulă de drept (art. 38 din Codul muncii), fiind posibilă însă inserarea unor clauze penale în cuprinsul contractului individual de muncă. Creditorul poate beneficia de actualizarea creanţei în funcţie de indicele de inflaţie.

Pe de altă parte, nimic nu interzice inserarea unor clauze care limitează, micşorează sau exonerează de răspunderea patrimonială pe salariat.

Executarea silită în temeiul dreptului comun este posibilă doar în cazul în care salariatul debitor nu mai este încadrat în muncă sau atunci când, după trei ani de reţineri lunare din salariu, prejudiciul nu a fost acoperit. în acest interval de trei ani angajatorul nu poate face uz de măsurile asigurătorii prevăzute de Codul de procedură civilă, deoarece Codul muncii interzice calea dreptului comun, acordând debitorului un termen de graţie pentru acoperirea prejudiciului.

în cazul în care salariatul este creditor, angajatorul fiind cel care i-a produs un prejudiciu, hotărârea primei instanţe poate fi pusă în executare, fără a fi necesară procedura învestirii cu formulă executorie, potrivit art. 289 din Codul muncii. Dacă angajatorul este creditor, legiuitorul a stabilit norme diferite, discriminatorii, în sensul că acesta nu va putea recupera prejudiciul produs de către salariat decât în baza unei hotărâri definitive şi irevocabile (art. 164, alin. 2 din Codul muncii). Recuperarea prejudiciului suferit de către angajator nu este posibilă decât prin reţineri lunare, iar în situaţia în care salariatul-debitor îşi schimbă locul de muncă, titlul executoriu se va transmite noului angajator care va face aceste reţineri.

Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 26 din 25 ianuarie 2000.
Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 425 din 18 iunie 2002.

Potrivit dispoziţiilor art. 164 din Codul muncii:

(1) Nici o reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.

(2) Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă. Având în vedere această dispoziţie legală, rezultă că „reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă"[42]. în actuala formulare a Codului muncii a fost înlăturată posibilitatea existentă anterior ca paguba să poată fi constatată de către angajator prin decizia de imputare, această instituţie putând fi utilizată doar în situaţia funcţionarilor publici, potrivit Legii nr. 188/1999:

Art. 84. - Răspunderea civilă a funcţionarului public se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăţie patrimoniului autorităţii sau instituţiei publice în care funcţionează;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de autoritatea sau instituţia publică, în calitate de comitent, unor terţe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile.

Art. 85. - (1) Repararea pagubelor aduse autorităţii sau instituţiei publice în situaţiile prevăzute la art. 84 Ut. a) şi b) se dispune prin emiterea de către conducătorul autorităţii sau instituţiei publice a unui ordin sau a unei dispoziţii de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situaţia prevăzută la Ut. c) a aceluiaşi articol, pe baza hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile.

(2) împotriva ordinului sau dispoziţiei de imputare funcţionarul public în cauză se poate adresa instanţei de contencios administrativ.

(3) Dreptul conducătorului autorităţii sau instituţiei publice de a emite ordinul sau dispoziţia de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei. Fiind vorba despre dispoziţii legale

[42] Elena Diana Cîrje (Crumpănă), *Modalităţi de constatare a pagubei cauzate de salariat angajatorului său,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 2/2007, p. 105. 278

Potrivit dispoziţiilor Codului muncii, după constatarea de către instanţă a existenţei şi întinderii prejudiciului produs angajatorului de către salariat, hotărârea irevocabilă nu va putea fi pusă în executare potrivit dreptului comun, ci trebuie îndeplinite anumite formalităţi, care, pentru angajator pot deveni, prin ele însele prejudiciabile:

Art. 273. - (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Art. 274. - (1) în cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă.

Art. 275. -In cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.

Este evident că „recurgerea la executorul judecătoresc poate avea loc numai după îndeplinirea termenului de 3 ani, iar nu dintr-un început, chiar dacă, procedându-se la un calcul matematic elementar, ar rezulta că nu apare posibilă recuperarea integrală a creanţei înăuntrul termenului respectiv, avându-se în vedere cuantumul debitului, raportat la salariul net al salariatului datornic"[45].

3. **Obligaţia de restituire a salariaţilor**

Obligaţia de restituire a salariaţilor este reglementată în Codul muncii, constituind o instituţie juridică distinctă de răspunderea patrimonială, şi apare în situaţia în care salariatul a încasat de la angajator

[45] Al.Ţiclea, [ll],p. 865.

o sumă nedatorată sau a primit bunuri care nu i se cuveneau şi nu mai poate să le restituie în natură ori i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit (art. 272 din Codul muncii:

(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii).

Această obligaţie de restituire se bazează pe normele Codului civil, respectiv art. 992 şi 1092 şi intervine în situaţii în care nu se pune problema vinovăţiei salariatului, ci a altor persoane (angajator ori alt prepus al acestuia). Deoarece nu presupune vinovăţia salariatului obligat la restituire, temeiul juridic al acesteia îl reprezintă plata lucrului nedatorat şi îmbogăţirea fără just temei.

Secţiunea a IV-a Răspunderea contravenţională

Această formă de răspundere este una de sine stătătoare, Codul muncii făcând referire doar la anumite contravenţii, reglementate de art. 276:

(1) Constituie contravenţie şi se sancţionează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei;

stabilită de către agentul constatator va fi plătită în întregime. Reglementările din Codul muncii în ceea ce priveşte răspunderea contravenţională se întregesc cu cele ale Ordonanţei Guvernului nr. 2/ 2001, aşa cum a fost modificată şi aprobată prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare.

în afara contravenţiilor prevăzute de art. 276 din Codul muncii, există o seamă de alte fapte prevăzute şi sancţionate contravenţional, cuprinse în acte normative speciale: Legea nr. 82/1991[48] a contabilităţii; Legea nr. 108/1999[49] privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei muncii; Legea nr. 130/1999[50] privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă ş.a.

Secţiunea a V-a Răspunderea penală

In cuprinsul art. 277-280 Codul muncii reglementează o serie de fapte care constituie infracţiuni, care corespund cu art. 83 (art. 277 din Codul muncii) şi cu art. 84 (art. 278 din Codul muncii) din Legea nr. 168/1999. De asemenea, Legea nr. 90/1996 privitoare la protecţia muncii cuprinde reglementarea anumitor infracţiuni. Toate aceste dispoziţii din actele normative mai sus menţionate constituie dreptul penal al muncii, reflectând gândirea legiuitorului, în concordanţă cu legislaţia europeană în materie, unde, stabilindu-se o relativă inefi-cacitate a sancţiunilor civile, sancţiunile penale au crescut ca număr şi severitate.

Răspunderea penală este una din formele răspunderii juridice, alături de răspunderea civilă, administrativă, contravenţională sau disciplinară.

în materia dreptului muncii, „răspunderea penală nu este o consecinţă a descoperirii unor noi valori sociale, ci a multiplicării obligaţiilor impuse celor doi parteneri sociali, prin normele Codului muncii şi a altor legi care reglementează raporturile de muncă"[51].

Republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 48 din 14 ianuarie 2005.

[49] Republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 740 din 10 octombrie 2002.

[50] Republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 190 din 20 martie 2007.

[51] C. Tufan, *Răspunderea penală în dreptul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2004, Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 85.

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 şi 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

g) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

h) nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) neacordarea indemnizaţiei prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îşi întrerupe temporar activitatea cu menţinerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispoziţiile legislaţiei în vigoare.

Răspunderea contravenţională este „acea formă a răspunderii juridice ce constă în sancţionarea persoanelor (fizice şi juridice) vinovate de încălcarea dispoziţiilor legale care prevăd şi sancţionează contravenţiile"[46].

în ceea ce priveşte dispoziţiile art. 276 din Codul muncii, acestea prevăd şi sancţionează doar fapte ale angajatorului, prin diferite alte act normative putând fi stipulate sancţiuni pentru fapte contravenţionale ale salariatului.

Aceeaşi faptă poate constitui, în funcţie de mai multe elemente concrete, fie contravenţie, fie abatere disciplinară, fie infracţiune. „Gravitatea şi periculozitatea socială a rezultatului faptei constituie în ultimă analiză elementul laturii obiective care exprimă cu pregnanţă diferenţele de grad, de intensitate, situând o anumită faptă concretă deasupra sau dedesubtul pragului care separă cele două răspunderi (disciplinară şi contravenţională) şi determină dozarea gradată a sancţiunii înlăuntrul fiecăreia"[47].

Din moment ce în cuprinsul Codului muncii nu se precizează expres posibilitatea achitării a jumătate din amenda contravenţională pe loc sau în 48 de ore de la constatarea abaterii, rezultă că amenda

[46] Al. Ţiclea, [11], p. 869.

[47] *Idem,* p. 868.

Acest tip de răspundere intervine, în materia dreptului muncii, ori de câte ori se încalcă regulile stabilite de către normele de drept ori cele negociate între partenerii sociali. Raportul juridic de răspundere penală în această materie are în conţinut drepturile şi obligaţiile corelative ale părţilor: angajator şi salariat.

în ceea ce priveşte obiectul răspunderii penale, respectiv sancţiunea pe care statul o aplică persoanei care a săvârşit fapta ilicită, probleme^ deosebite apar în cazul în care angajatorul este persoană juridică. în această situaţie, chiar dacă termenul de angajator, folosit de către legiuitor pentru desemnarea subiectului activ al infracţiunii de neexecutare a unei hotărâri judecătoreşti definitive, pronunţată într-un litigiu de muncă, apare ca o inadvertenţă, prin interpretare logică a textului de lege, se ajunge la concluzia că sancţiunea se va aplica persoanei fizice care are calitatea de conducător al persoanei juridice - angajator.

„Firesc ar fi fost să se precizeze expres faptul că, în ipoteza angajatorului persoană juridică, va răspunde penal persoana care are calitatea de conducător, reprezentant legal al persoanei juridice sau persoana căreia i-au fost delegate de către reprezentantul legal, atribuţii legate de domeniul în care s-a consumat ilicitul penal"[52].

Subiectul activ al acestei infracţiuni, în situaţia angajatorului - persoană juridică, poate însă fi nu numai persoana care are calitatea de conducător, ci şi orice altă persoană fizică „având drept de dispoziţie cu privire la plata salariului, cum ar fi: patronul, directorul, contabilul-şef, administratorul"[53]. Sintetizând toate acestea se poate concluziona că subiectul activ al infracţiunilor reglementate de art. 277 şi 278 din Codul muncii „este persoana care are competenţa de a lua în numele angajatorului decizia neexecutării hotărârii judecătoreşti"[54].

Cele două infracţiuni prevăzute şi sancţionate de Codul muncii sunt cea de neexecutare a hotărârii judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresată angajatorului de către partea interesată (art. 277 din Codul muncii) şi neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive, privind

[52] C. Tufan, [1],P. 87.

R. Popescu, *Infracţiunile reglementate de Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 2/2004, p. 93.

S. Bogdan, *Infracţiunile reglementate de Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 3/2003, p. 42. 284

reintegrarea în muncă a unui salariat (art. 278 din Codul muncii). Codul muncii prevede aceste două infracţiuni, izvorâte din nerespectarea hotărârii judecătoreşti, pronunţată în litigiile de muncă, reluând, practic, dispoziţiile Legii nr. 168/1999 şi, totodată, stabilind că aceste infracţiuni constituie modalităţi ale infracţiunii de nerespectare a hotărârii judecătoreşti, prevăzută de art. 271 din Codul penal.

Neexecutarea plăţii salariului (art. 277 din Codul muncii) reprezintă infracţiunea săvârşită de către angajator, în situaţia în care, printr-o hotărâre judecătorească definitivă, a fost obligat să achite salariatului său drepturile băneşti la care acesta este îndreptăţit. Textul infracţiunii este o reproducere aproape identică a textului art. 83 din Legea nr. 168/1999, iar acest lucru reprezintă o eroare a legiuitorului, conducând la un concurs de texte de lege. Soluţia normală în această situaţie ar fi fost abrogarea expresă a dispoziţiilor anterioare printr-o prevedere expresă a Codului muncii.

Subiectul activ al infracţiunii este unul calificat, respectiv angajatorul, cu distincţiile ce trebuie făcute în ceea ce priveşte angajatorul-persoană fizică şi angajatorul-persoană juridică.

Elementul material al infracţiunii îl reprezintă refuzul de punere în executare a unei hotărâri judecătoreşti definitive, prin care angajatorul a fost obligat să plătească salariatului său o sumă de bani cu titlu de drepturi salariale. Faţă de prevederea că hotărârea trebuie să fie definitivă, este de observat că, potrivit art. 289 din Codul muncii „Hotărârile pronunţate în fond sunt definitive şi executorii de drept", înţelegându-se că salariatul poate solicita angajatorului plata drepturilor sale băneşti imediat după pronunţarea instanţei de fond, fără a fi necesară soluţia din recurs.

Având în vedere dispoziţia de mai sus, coroborată cu art. 277 şi 278 din Codul muncii „rezultă că, pentru a evita săvârşirea infracţiunilor incriminate de aceste articole, angajatorul va trebui să procedeze la punerea în executare a sentinţei primei instanţe privind plata salariilor şi reintegrare în funcţie a salariatului chiar dacă a declarat recurs împotriva sentinţei"[55].

Ş. Beligrădeanu, *Modul în care trebuie procedat în cazul reintegrării în muncă a salariatului drept consecinţă a punerii în executare a unei hotărâri judecătoreşti definitive care, ulterior, este modificată sau casată în urma admiterii recursului angajatorului,* în „Dreptul", nr. 1/2005, p. 82-85.

onorariu de expert, pronunţă hotărârea, dispozitivul acesteia cuprinzând doar generic obligaţia pentru angajator de a plăti drepturile salariale.

Un asemenea dispozitiv lapidar conduce la situaţia următoare, întâlnită în practică:

Pârâtul-angajator va calcula drepturile salariatului său şi, conform dispoziţiilor din materia dreptului financiar-fiscal, coroborate cu cele ale art. 280 din Codul muncii, care obligă angajatorul să depună, în termen de 15 zile în contul instituţiilor competente ale statului, sumele încasate de la salariaţi cu titlul de contribuţie datorată către sistemul public de asigurări sociale, bugetul asigurărilor pentru şomaj ori bugetul asigurărilor sociale de sănătate, va vira sumele de mai sus.

Salariatul care este nemulţumit de suma virată către el de către angajator, în temeiul hotărârii judecătoreşti definitive, poate face plângere la organele competente, pentru săvârşirea infracţiunii prevăzute de art. 277 din Codul muncii, plângere care se poate finaliza cu sancţionarea subiectului activ al infracţiunii.

în cazul în care angajatorul ar achita către salariat suma brută calculată, va fi pasibil de a fi sancţionat pentru nevirarea sumelor de bani care constituie stopaj la sursă şi care trebuia să ajungă la bugetul statului.

Pentru a nu se ajunge la astfel de situaţii este necesar ca, în litigiile de muncă având ca obiect plata drepturilor salariale neachitate, instanţa să dispună efectuarea unei expertize contabile care să stabilească drepturile băneşti ale salariatului-reclamant, iar dispozitivul hotărârii să cuprindă detalierea sumelor, respectiv suma netă, datorată salariatului, şi suma care trebuie virată către bugetul statului.

Pentru existenţa acestei infracţiuni este necesară îndeplinirea cumulativă a mai multor cerinţe: să existe o hotărâre judecătorească definitivă care să oblige angajatorul la plata salariilor către partea interesată; acesta din urmă să se adreseze angajatorului cu o cerere prin care să solicite expres plata salariului stabilit prin hotărâre; de la data cererii de mai sus să curgă un termen de 15 zile, iar angajatorul să nu plătească.

„Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti are ca urmare imediată, în principal, o stare de pericol pentru normala desfăşurare a actului de justiţie prin nesocotirea caracterului definitiv şi executoriu al hotărârii de plată a salariului"[56], inconvenientele plasându-se şi în sfera persoanei, care se vede lipsită de resurse materiale vitale pentru satisfacerea trebuinţelor individuale sau ale familiei.

Deoarece este o infracţiune omisivă, răspunderea penală va fi angajată, indiferent dacă este vorba despre intenţie directă sau indirectă în săvârşirea faptei. Tentativa nu este posibilă, fapta consumându-se la expirarea termenului de 15 zile de la data înregistrării cererii de plată a salariilor.

Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a părţii vătămate, plângere adresată organelor de cercetare penală sau procurorului, conform art. 279, alin. 2 din Codul de procedură penală, lipsa plângerii, retragerea acesteia sau împăcarea părţilor constituind cauze de înlăturare a răspunderii penale. Sancţiunea prevăzută de lege este închisoarea de la 3 la 6 luni sau amenda.

O problemă care se iveşte în practică, în legătură cu această infracţiune este aceea a cuantumului drepturilor salariale pe care angajatorul este obligat să le achite salariatului faţă de care este obligat prin hotărârea definitivă.

Dacă hotărârea în speţă este pronunţată în temeiul art. 78 din Codul muncii, unde se prevede că „instanţa... va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul" din cuprinsul textului de lege nu reiese cu claritate cuantumul sumei de plată. De cele mai multe ori instanţa de fond, fie pentru a soluţiona cu celeritate cauza, fie din dorinţa de a nu împovăra pe reclamantul-salariat cu plata unui

Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Rosetti, Bucureşti, 2006, p. 759. 286

CAPITOLUL VI
CONDIŢIILE DE MUNCĂ ŞI PROTECŢIA MUNCII

Secţiunea I
Protecţia muncii

1. Accidentul de muncă şi răspunderea angajatorului în sistemul de drept românesc

Prin accident de muncă se înţelege vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicaţia acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, indiferent de natura juridică a contractului în baza căruia se desfăşoară activitatea şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile, invaliditate sau deces (art. 5/lit. g/Legea nr. 319/2006[1]).

Prin noua reglementare se încearcă adaptarea normei juridice în materie, la noile realităţi din domeniul dreptului muncii, stipulându-se faptul că în accidentul de muncă sunt determinante două elemente:

- vătămarea violentă a organismului sau intoxicaţia acută profesională;
- şi ca aceste afecţiuni ale organismului uman să se producă în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Legiuitorul român, ţinând cont de criteriile legate de specificul unor activităţi sociale, a considerat că sunt accidente de muncă (art. 30/alin. 1/lit. a-q/Legeanr. 319/2006):

a) accidentul suferit de persoane aflate în vizită în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;

b) accidentul suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activităţi culturale, sportive, în ţară sau în afara graniţelor ţării, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini;

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006 288

c) accidentul survenit în cadrul activităţilor cultural-sportive organizate, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor activităţi;

d) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru salvarea de vieţi omeneşti;

e) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care ameninţă avutul public şi privat;

f) accidentul cauzat de activităţi care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceştia, în timpul programului de muncă, şi nu se datorează culpei exclusive a accidentatului;

g) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul şi pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator, şi invers;

h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;

i) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, sau de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;

j) accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul sau materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecţie sau orice alt echipament pus la dispoziţie de angajator, dacă se afla în baie sau în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieşirea din întreprindere sau unitate şi invers;

k) accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta a avut loc în locuri organizate de angajator, precum şi în timpul şi pe traseul normal spre şi de la aceste locuri;

1) accidentul suferit de lucrători ai angajatorilor români sau de persoane fizice române, delegaţi pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara graniţelor ţării, pe durata şi traseul prevăzute în documentul de deplasare;

m) accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări şi servicii pe teritoriul altor ţări, în baza unor contracte, convenţii sau în alte condiţii prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice

semnala obligatoriu suspiciunea de boală profesională sau legată de profesiune, depistată cu prilejul prestaţiilor medicale. Semnalarea se efectuează către autoritatea de sănătate publică teritorială sau a municipiului Bucureşti, de îndată, la constatarea cazului.

în cazul accidentelor de circulaţie produse pe drumurile publice, în care printre victime sunt şi persoane aflate în îndeplinirea unor sarcini de serviciu, organele de poliţie rutieră competente vor trimite instituţiilor şi/sau persoanelor fizice/juridice, în termen de 5 zile de la data solicitării, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la faţa locului.

Potrivit art. 29 alin. 1, lit. a-d din Legea nr. 319/2006, se face distincţie între organele de stat abilitate să cerceteze accidentele de muncă şi conţinutul actelor de cercetare, după criteriul urmărilor accidentului.

Ca atare în cazul accidentului care a produs incapacitate temporară de muncă, ancheta administrativă va fi realizată de persoane autorizate din cadrul persoanei juridice unde s-a produs accidentul.

în cazul accidentelor cu urmări deosebite sau în cazul accidentelor colective vom avea o anchetă administrativă efectuată de inspectoratele de stat teritoriale pentru protecţia muncii, dublată de o anchetă judiciară, efectuată de organele de urmărire penală competente[2].

Cercetarea evenimentelor este obligatorie şi se efectuează după cum urmează:

a) de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă;

b) de către inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum şi în situaţiile cu persoane date dispărute;

c) de către Inspecţia Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

d) de către autorităţile de sănătate publică teritoriale, respectiv a municipiului Bucureşti, în cazul suspiciunilor de boală profesională şi a bolilor legate de profesiune.

Rezultatul cercetării evenimentului se va consemna într-un proces-verbal.

în caz de deces al persoanei accidentate ca urmare a unui eveniment, instituţia medico-legală competentă este obligată să înainteze

[2] A se vedea art. 209 alin. 3 C. proc. pen.

române cu parteneri străini, în timpul şi din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

n) accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecţionare a pregătirii profesionale, în timpul şi din cauza efectuării activităţilor aferente stagiului de practică;

o) accidentul determinat de fenomene sau calamităţi naturale, cum ar fi furtună, viscol, cutremur, inundaţie, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare), dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

p) dispariţia unei persoane, în condiţiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acesteia;

q) accidentul suferit de o persoană, aflată în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni.

Art. 31 din legea nr. 319/2006 cuprinde o clasificare a accidentelor de muncă în funcţie:

a) fie de urmările produse, unde avem:

- accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile;
- accidente care produc invaliditate;
- accidente mortale.

b)fie după numărul persoanelor accidentate: unde distingem între accidentele colective - atunci când sunt accidentate cel puţin trei persoane, în acelaşi timp şi din aceeaşi cauză.

1.1. *Comunicarea, cercetarea, înregistrarea şi raportarea evenimentelor*

Orice eveniment, va fi comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoştinţă despre producerea acestuia.

Angajatorul are obligaţia să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:

a) inspectoratelor teritoriale de muncă

b) asigurătorului, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, cu modificările şi completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmărire penală, după caz.

Orice medic, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relaţie contractuală cu angajatorul, conform prevederilor legale, va

inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legală.

1.2. *Autorităţi competente şi atribuţii în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă*

Conform Legii nr. 319/2006, în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă au atribuţii următoarele autorităţi şi instituţii publice:

a) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei;
b) Ministerul Sănătăţii Publice;
c) Inspecţia Muncii;
d) Asigurătorul în domeniu asigurărilor pentru accidente de muncă şi boli profesionale etc.

Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei este autoritatea competentă în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Principalele atribuţii ale Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei în acest domeniu sunt următoarele:

a) elaborează politica şi strategia naţională în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice şi prin consultarea cu alte instituţii cu atribuţii în domeniu;

b) elaborează proiecte de acte normative în vederea implementării unitare a strategiei naţionale şi a acquis-ului comunitar din domeniu;

c) avizează reglementările cu implicaţii în domeniu iniţiate de alte instituţii, potrivit legii, şi participă, după caz, la elaborarea unor astfel de reglementări;

d) monitorizează aplicarea legislaţiei pe baza datelor, a informaţiilor şi a propunerilor transmise de instituţiile aflate în subordine sau coordonare, precum şi ale celor cu care colaborează în desfăşurarea activităţii;

e) abilitează persoane juridice şi fizice pentru a presta servicii de protecţie şi prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

f) recunoaşte, desemnează, notifică şi supraveghează laboratoare de încercări, precum şi organisme din domeniul său de competenţă, în condiţiile legii;

g) coordonează, în colaborare cu Ministerul Educaţiei şi Cercetării, elaborarea programelor de cercetare de interes naţional în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

h) organizează, împreună cu Ministerul Educaţiei şi Cercetării, activitatea de pregătire generală şi/sau de specialitate în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru instituţiile de învăţământ;

i) desfăşoară activităţi de informare-documentare, potrivit legii;

j) avizează materiale de informare şi instruire, cum ar fi suporturi de curs, broşuri, pliante, afişe elaborate de alte persoane juridice sau fizice, în sensul asigurării concordanţei mesajelor pe care acestea le conţin cu prevederile legislaţiei în vigoare;

k) reprezintă statul în relaţiile internaţionale din domeniul sau de competenţă.

Ministerul Sănătăţii Publice, ca organ de specialitate al administraţiei publice centrale, este autoritatea centrală în domeniul asistenţei de sănătate publică.

Ministerul Sănătăţii Publice îndeplineşte, în principal, următoarele atribuţii în domeniul sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă:

a) coordonează activitatea de medicina a muncii la nivel naţional;

b) elaborează sau avizează reglementări pentru protecţia sănătăţii în relaţie cu mediul de muncă, pentru promovarea sănătăţii la locul de muncă, precum şi pentru medicina muncii;

c) supraveghează starea de sănătate a lucrătorilor;

d) asigură formarea şi perfecţionarea profesională în domeniul medicinei muncii;

e) coordonează activitatea de cercetare, declarare, înregistrare şi evidenţă a bolilor profesionale şi a celor legate de profesiune;

f) autorizează/avizează şi controlează calitatea serviciilor medicale acordate lucrătorilor la locul de muncă;

g) colaborează cu alte instituţii implicate în activităţi cu impact asupra sănătăţii lucrătorilor;

h) îndeplineşte şi alte atribuţii, conform competenţelor sale în domeniu, reglementate prin legi speciale.

Inspecţia Muncii reprezintă autoritatea competentă în ceea ce priveşte controlul aplicării legislaţiei referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă care este constituită şi funcţionează pe baza unei legi speciale. Organizată la nivel central şi local, Inspecţia muncii îşi desfăşoară activitatea prin inspectorii de muncă, aceştia având sarcina urmăririi respectării prevederilor generale şi speciale din domeniul relaţiilor de muncă, cu precizarea că pentru realizarea acestor atribuţii, ei au prerogative de supraveghere şi control la nivelul fiecărui angajator.

Această instituţie controlează modul în care se aplică legislaţia naţională din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi are, în principal, următoarele atribuţii:

a) controlează realizarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale;

capacităţii de muncă şi decesului acestora ca urmare a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.[3]

Sunt asigurate obligatoriu prin efectul legii:

a) persoanele care desfăşoară activităţi pe baza unui contract individual de muncă, indiferent de durata acestuia, precum şi funcţionarii publici;

b) persoanele care îşi desfăşoară activitatea în funcţii elective sau care sunt numite în cadrul autorităţii executive, legislative ori judecătoreşti, pe durata mandatului, precum şi membrii cooperatori dintr-o organizaţie a cooperaţiei meşteşugăreşti, ale căror drepturi şi obligaţii sunt asimilate, în condiţiile prezentei legi, cu ale persoanelor prevăzute la lit. a);

c) şomerii, pe toată durata efectuării practicii profesionale în cadrul cursurilor organizate potrivit legii;

d) ucenicii, elevii şi studenţii, pe toată durata efectuării practicii profesionale.

Contribuţia de asigurare este în sarcina angajatorului şi se stabileşte în funcţie de tarife şi clasa de risc.[4]

Secţiunea a Ii-a
Bolile profesionale

Art. 5, lit. h/Legea nr. 319/2006 prevede: „Bolile profesionale sunt afecţiunile care se produc ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzate de factori nocivi fizici, chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitare a diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă". Sunt boli profesionale şi afecţiunile suferite de elevi, studenţi şi ucenici în timpul efectuării instruirii practice conform art. 33 din aceeaşi lege.

Declararea bolilor profesionale este obligatorie şi se realizează de către medicii unităţii sanitare care au în evidenţă personalul muncitor al persoanei juridice sau chiar de către persoana fizică, cu menţiunea că aceste boli se comunică Inspectoratului de Sănătate Publică, indiferent dacă sunt sau nu urmate de incapacitate temporară de muncă (art. 34/Legea nr. 319/2006).

[3] Art. 1 din Legea nr. 346/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 27 iunie 2002.

[4] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 745.

b) solicita măsurători şi determinări, examinează probe de produse şi de materiale în unităţi şi în afară acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situaţii de pericol;

c) dispune sistarea activităţii sau scoaterea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;

d) cercetează evenimentele conform competenţelor, avizează cercetarea, stabileşte sau confirmă caracterul accidentelor;

e) coordonează, în colaborare cu Institutul Naţional de Statistică şi cu celelalte instituţii implicate, după caz, sistemul de raportare şi evidenţă a accidentelor de muncă şi a incidentelor, iar, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice, sistemul de raportare a bolilor profesionale sau legate de profesie;

f) analizează activitatea serviciilor externe şi propune retragerea abilitării, după caz;

g) raportează Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei situaţiile deosebite care necesită îmbunătăţirea reglementărilor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

h) furnizează informaţii celor interesaţi despre cele mai eficace mijloace de respectare a legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Asigurătorul, stabilit de lege, reprezintă autoritatea competentă în domeniul asigurării pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

Acesta are atribuţii pentru:

a) sprijinirea activităţii de prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă a angajatorilor;

b) reabilitarea medicală şi, după caz, psihologică, precum şi compensarea victimelor accidentelor de muncă şi ale bolilor profesionale;

c) raportarea către Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei a situaţiilor deosebite care necesită îmbunătăţirea reglementărilor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

1.3. *Asigurarea pentru accidentele de muncă şi boli profesionale*

Asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale reprezintă o asigurare de persoane, face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat şi cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecţia socială a salariaţilor împotriva diminuării sau pierderii

în ceea ce priveşte organele abilitate să cerceteze cauzele îmbolnăvirilor profesionale şi să dispună măsuri pentru prevenirea altor îmbolnăviri, art. 34 alin. 2 din lege precizează că acestea sunt: inspectoratele de sănătate publică şi inspectoratele teritoriale de muncă.

1. **Răspunderea juridică în cazul accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale**

Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate şi sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri, dacă se creează un pericol grav şi iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă. Dacă fapta prevăzută a produs consecinţe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.

Fapta săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta ce a produs consecinţe grave săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Nerespectarea de către orice persoană a obligaţiilor şi a măsurilor stabilite cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol grav şi iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă.

Dacă fapta prevăzută a produs consecinţe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.

Dacă nerespectarea constă în repunerea în funcţiune a instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor, anterior eliminării tuturor deficienţelor pentru care s-a luat măsura opririi lor, pedeapsa este închisoarea de la un an la 2 ani sau amendă.

Faptele privind nerespectarea de către orice persoană a obligaţiilor şi a măsurilor stabilite cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol grav şi iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională şi faptele privind nerespectarea ce constă în repunerea în funcţiune a instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor, anterior eliminării tuturor deficienţelor pentru care s-a luat măsura opririi lor, săvârşite din culpă se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta ce a produs consecinţe deosebite, săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Constituie contravenţii faptele săvârşite de angajatorii aflaţi în una dintre situaţiile prevăzute de lege.

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor prevăzute se fac de către inspectorii de muncă şi de către inspectorii sanitari din cadrul Ministerului Sănătăţii Publice şi al unităţilor subordonate.

în caz de constatare a unei situaţii care se încadrează în prevederile art. 37 şi art. 38 din Legea nr. 319/2006, inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari vor sesiza de îndată organele de urmărire penală competente, potrivit legii.

Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzut de lege, corespunzător faptei pentru care a fost sancţionat, inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

2. **Sănătatea şi securitatea în muncă**

Sănătatea şi securitatea în muncă, instituţie a dreptului muncii, este un ansamblu unitar de norme juridice imperative care au ca obiect reglementarea relaţiilor sociale ce se formează cu privire la organizarea multilaterală, desfăşurarea şi controlul proceselor de muncă, în scopul asigurării condiţiilor optime, la nivelul ştiinţei şi tehnicii moderne, pentru apărarea vieţii, integrităţii corporale şi sănătăţii tuturor participanţilor în acest proces, prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale.[5]

Sănătatea şi securitatea în muncă este reglementată în art. 41 alin. 2 din Constituţie, în Codul muncii, în Legea nr. 319/2006[6] a sănătăţii şi securităţii în muncă - act normativ special care stabileşte principiile generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de

[5] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul Muncii. Tratat,* voi. III, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1982, p. 190.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

2.1. *Obligaţiile angajatorului*

Art. 173 din Codul muncii prevede: „în cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia".

Se au în vedere următoarele principii generale de prevenire:

- evitarea riscurilor;
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor la sursă;
- adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
- luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;
- planificarea prevenirii;
- adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
- aducerea instrucţiunilor corespunzătoare la cunoştinţa salariaţilor.

Ţinând seama de natura activităţilor din întreprindere şi/sau unitate, angajatorul are obligaţia:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanţelor sau preparatelor chimice utilizate şi la amenajarea locurilor de muncă;

b) ulterior evaluării prevăzute la lit. a) şi dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum şi metodele de lucru şi de producţie aplicate de către angajator să asigure îmbunătăţirea nivelului securităţii şi al protecţiei sănătăţii lucrătorilor şi să fie integrate în ansamblul activităţilor întreprinderii şi/sau unităţii respective şi la toate nivelurile ierarhice;

c) să ia în considerare capacităţile lucrătorului în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea în muncă, atunci când îi încredinţează sarcini;

d) să asigure ca planificarea şi introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora în ceea ce priveşte consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condiţiile şi mediul de muncă;

risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii (art. 1 alin. 2), Legea nr. 346/2002, modificată, privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicina muncii, Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiţii speciale, precum şi alte acte normative.

Dispoziţii ce reglementează sănătatea şi securitatea în muncă sunt stabilite şi de angajatori în instrucţiunile proprii şi în regulamentele interne.

Un rol important în reglementarea sănătăţii şi securităţii în muncă îl au Contractul colectiv de muncă la nivel naţional pe anii 2007-2010, care la capitolul 3 conţine condiţiile de muncă şi protecţia muncii, precum şi contractele individuale de muncă care, potrivit art. 17 alin. 2 lit. e din Codul muncii, trebuie să conţină clauze privind riscurile specifice postului.[7]

în Uniunea Europeană a fost emisă o directivă cu aplicabilitate generală - Directiva cadru 89/391 din 12 iunie 1989 - care concretizează prevederile art. 137 din Tratatul de instituire a Comunităţii Europene ce stabileşte obligaţia, pentru statele membre, de a promova ameliorarea mediului de muncă pentru a proteja securitatea şi sănătatea lucrătorilor atât din sectorul public (cu excepţia armatei şi poliţiei), cât şi celor din sectorul privat.

Directiva se referă la prevenirea şi eliminarea factorilor de risc şi accidentelor de muncă.[8]

Principiile specifice ce caracterizează sănătatea şi securitatea în muncă şi se evidenţiază din reglementarea acesteia, sunt următoarele:

- Securitatea şi sănătatea în muncă - problemă de interes general.
- Legătura indisolubilă între dreptul la muncă şi sănătatea şi securitatea în muncă.
- Caracterul preventiv al asigurării sănătăţii şi securităţii în muncă.
- Integrarea sănătăţii şi securităţii în procesele de muncă.
- Realizarea măsurilor de sănătate şi securitate în muncă - obligaţie a angajatorilor.

[7] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 692.

[8] Al. Ţiclea, *op. cit.,* p. 694.

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat şi specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit şi şi-au însuşit instrucţiunile adecvate.

Când în acelaşi loc de muncă îşi desfăşoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi şi/sau unităţi, angajatorii acestora au următoarele obligaţii:

f) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă, luând în considerare natura activităţilor;

g) să îşi coordoneze acţiunile în vederea protecţiei lucrătorilor şi prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităţilor;

h) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

i) să informeze lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora despre riscurile profesionale.

Măsurile privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă nu trebuie să comporte, în nicio situaţie, obligaţii financiare pentru lucrători.

In vederea asigurării condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă şi pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligaţii:

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare şi execuţie a construcţiilor, a echipamentelor de muncă, precum şi de elaborare a tehnologiilor de fabricaţie, soluţii conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea şi sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare şi de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire şi protecţie compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice şi de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condiţiilor de muncă specifice unităţii;

c) să obţină autorizaţia de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, înainte de începerea oricărei activităţi, conform prevederilor legale;

d) să stabilească pentru lucrători, prin fişa postului, atribuţiile şi răspunderile ce le revin în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, corespunzător funcţiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucţiuni proprii, pentru completarea şi/sau aplicarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă, ţinând seama de particularităţile activităţilor şi ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure şi să controleze cunoaşterea şi aplicarea, de către toţi lucrătorii, a măsurilor prevăzute în planul de prevenire şi de protecţie stabilit, precum şi a prevederilor legale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, prin lucrătorii desemnaţi, prin propria competenţă sau prin servicii externe;

g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării şi instruirii lucrătorilor, cum ar fi afişe, pliante, filme şi diafilme cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă;

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum şi asupra măsurilor de prevenire şi de protecţie necesare;

i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor şi a profesiilor prevăzute de legislaţia specifică;

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical şi, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute şi să asigure controlul medical periodic şi, după caz, control psihologic periodic, ulterior angajării;

k) să ţină evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific;

1) să asigure funcţionarea permanentă şi corectă a sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsură şi control, precum şi a instalaţiilor de captare, reţinere şi neutralizare a substanţelor nocive degajate în desfăşurarea proceselor tehnologice;

m) să prezinte documentele şi să dea relaţiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă, cu prilejul vizitelor de control şi al cercetării evenimentelor;

o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menţinerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viaţa accidentaţilor şi a altor persoane;

q) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

r) să asigure echipamente individuale de protecţie;

s) să acorde obligatoriu echipament individual de protecţie nou, în cazul degradării sau al pierderii calităţilor de protecţie.

La nivelul fiecărui angajator persoană juridică cu un număr de cel puţin 50 de salariaţi, se impune prin prevederile art. 180 alin. 1 Codul muncii constituirea unui Comitet de securitate şi sănătate în muncă, iar în cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii cu un număr de salariaţi mai mic de 50.

Excepţional, în cazul unor condiţii de muncă grele, periculoase etc, acest comitet se poate constitui şi la angajatorii având mai puţin de 50 de salariaţi."

în cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă, numărul acestora stabilindu-se prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

La angajatorii cu un număr redus al salariaţilor, unde nu se constituie comitetul de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile sunt preluate de un responsabil cu sănătatea şi securitatea în muncă.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate şi sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

Dintre atribuţiile Comitetul amintim:

- supraveghează şi asigură protecţia sănătăţii salariaţilor;
- evaluează şi previne riscurile profesionale;
- contribuie la îmbunătăţirea condiţiilor de muncă;
- participă la elaborarea regulilor specifice fiecărei unităţi şi urmăreşte respectarea tuturor dispoziţiilor în domeniul protecţiei muncii, securităţii şi sănătăţii în muncă, având acces la toate informaţiile din unitate.

2.4. *Protecţia salariaţilor prin servicii medicale*

Accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii este obligatoriu pentru a se putea asigura protecţia salariaţilor. Un astfel de serviciu poate fi organizat ca serviciu autonom pe unitate sau ca serviciu la nivelul unei organizaţii patronale; în ceea cel priveşte pe medicul de medicină a muncii, acesta este un salariat, atestat în

Alexandru Ţiclea, *Codul muncii adnotat,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 603.

Angajatorul, în elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, se consultă, după caz, cu sindicatul, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate în muncă.

2.2. *Instruirea lucrătorilor*

Angajatorul trebuie să asigure condiţii pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de muncă şi postului său:

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e) la executarea unor lucrări speciale.

Instruirea trebuie să fie:

a) adaptată evoluţiei riscurilor sau apariţiei unor noi riscuri;

b) periodică şi ori de câte ori este necesar.

Angajatorul se va asigura că lucrătorii din întreprinderi şi/sau unităţi din exterior, care desfăşoară activităţi în întreprinderea şi/sau unitatea proprie, au primit instrucţiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate şi sănătate în muncă, pe durata desfăşurării activităţilor.

2.3. *Comitetul de securitate şi sănătate în muncă*

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este un organ paritar constituit la nivelul tuturor angajatorilor persoane juridice în vederea participării şi consultării periodice în acest domeniu.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este constituit din reprezentanţii desemnaţi de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, şi angajator sau reprezentanţii săi desemnaţi, în număr egal cu cel al reprezentanţilor lucrătorilor, pe de altă parte.[10]

[9] Alexandru Ţiclea, *Codul muncii adnotat*. Editura Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 603.

[10] Art. 36 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010.

profesia sa, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau o organizaţie patronală[12] şi membru de drept în Comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Medicul de medicină a muncii identifică factorii de risc şi participă la acţiunile de evaluare a acestora prin următoarele acţiuni principale:

a) recomandă investigaţiile adecvate necesare pentru a stabili diagnosticul bolilor profesionale şi/sau al celor legate de profesie;

b) stabileşte diagnosticul bolilor profesionale şi al celor legate de profesie;

c) colaborează cu specialişti din alte domenii în stabilirea diagnosticului bolilor profesionale.

Medicul de medicină a muncii supraveghează sănătatea angajaţilor pe baza prevederilor legale şi a riscurilor profesionale pentru sănătatea angajaţilor, respectând principiile de etică, astfel:

a) efectuează examinări medicale la încadrarea în muncă, de adaptare, periodice, la reluarea muncii şi la încetarea activităţii profesionale în respectivul loc de muncă;

b) coordonează monitorizarea biologică a expunerii profesionale şi a efectelor biologice consecutive expunerii, după o prealabilă selecţie a celor mai adecvate teste, pe baza parametrilor de sensibilitate, specificitate şi a valorii lor predictive;

c) ţine evidenţa şi supraveghează bolile profesionale, bolile legate de profesie şi supraveghează bolile cronice în relaţie cu muncă;

d) declară cazurile de boli profesionale, conform metodologiei aprobate de Ministerul Sănătăţii;

e) înregistrează bolile legate de profesie, conform metodologiei elaborate de Ministerul Sănătăţii;

f) stabileşte aptitudinea în muncă, cu ocazia oricărei examinări medicale.[13]

Medicul de medicină a muncii este subordonat angajatorului numai pe linie administrativă, activitatea sa profesională desfăşurându-se fără vreo ingerinţă din partea acestuia.[14]

[12] Art. 184 alin. 1 Codul muncii.

[13] Art. 7, 8 din Legea nr. 418/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 998 din 29 octombrie 2004.

[14] Art. 27-29 din Legea nr. 418/2004 actualizată.

Secţiunea a IH-a
Contractele de muncă ale cetăţenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate

Cadrul legal - Legea nr. 156/2000[15]

Măsuri de protecţie pentru cetăţenii români cu domiciliul în România

a) Obligarea Guvernului României, potrivit art. 3, prin autorităţile competente, de a depune diligentele necesare pentru încheierea de acorduri, înţelegeri, tratate sau convenţii cu autorităţi publice similare din alte state în vederea stabilirii condiţiilor de protecţie a cetăţenilor români cu domiciliul în România care lucrează în statele respective.

b) Stabilirea unor criterii legale precise pentru existenţa şi desfăşurarea în România a activităţii de recrutare şi plasare peste hotare a forţei de muncă de către agenţii de ocupare a forţei de muncă.

Medierea angajării cetăţenilor români în străinătate se poate efectua numai pe baza contractelor încheiate de agenţii de ocupare a forţei de muncă acreditaţi cu angajatorii, persoane juridice sau persoane fizice străine, care conţin oferte ferme de locuri de muncă.

c) Precizarea obligaţiilor care revin Ministerului Afacerilor Externe şi Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei în asigurarea protecţiei cetăţenilor români care lucrează în străinătate.

Excepţii

Nu beneficiază de protecţia legii cetăţenii români care lucrează în străinătate în baza unor contracte civile sau comerciale.

Legea nr. 156/2000 nu este aplicabilă nici în următoarele situaţii:

- în cazul cetăţenilor români cu domiciliul în străinătate;
- în cazul apatrizilor în România.

[15] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 364 din 4 august 2000.

In concluzie, activitatea de jurisdicţie sau activitatea de judecată are ca obiect soluţionarea de către anumite organe, conform procedurii prevăzute de lege, a litigiilor care se nasc între subiecţii raporturilor juridice - persoane fizice sau persoane juridice - în legătură cu drepturile şi obligaţiile ce formează conţinutul acestor raporturi[2].

Potrivit prevederilor art. 126 alin. 1 din Constituţie, justiţia se realizează prin Curtea Supremă de Justiţie şi celelalte instanţe judecătoreşti stabilite de lege.

Prin excepţie însă, au competenţă şi alte organe care alcătuiesc - funcţie de natura litigiilor - jurisdicţiile speciale.

Jurisdicţia muncii are ca obiect soluţionarea litigiilor de muncă.

2. Legea materială şi legea procedurală

O lege materială are ca obiect de reglementare relaţii sociale, care odată reglementate devin raporturi juridice.

Subiectele de drept din cadrul acestor raporturi juridice sunt purtătoare de drepturi şi obligaţii subiective.

Ansamblul acestor reglementări juridice constituie dreptul material (numit şi drept substanţial).

Legea procedurală reprezintă aspectul sancţionator al dreptului material şi devine necesară şi utilizabilă, atunci când „dreptul subiectiv este contestat, ignorat sau violat şi ordinea juridică ideală se transformă într-una conflictuală"[3].

Calificarea legii procedurale ca fiind „aspectul sancţionator" al dreptului material, impune ca termenul „sancţiune" să nu aibă semnificaţia restrictivă de **constrângere,** ci una mai largă, de **confirmare** a unui drept subiectiv material, atunci când „forma" este o condiţie a acestei confirmări[4].

Aşadar, o lege materială ar fi lipsită de eficacitate dacă nerespectarea ei nu ar putea fi sancţionată. Acesta este motivul pentru care statul şi-a creat organele corespunzătoare ce-şi desfăşoară activitatea potrivit unor norme sau legi procedurale.

A se vedea S. Ghimpu, *Dreptul muncii,* Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1985, p. 305.

A se vedea I. Deleanu, *Procedura civilă,* voi. I, Editura Fundaţiei *Chemarea,* Iaşi, 1993, p. 9. [4] *Idem,* p. 11.

PARTEA A II-A
JURISDICŢIA MUNCII

CAPITOLUL I
CONSIDERAŢII GENERALE PRIVIND ACTIVITATEA DE JURISDICŢIE

1. Noţiunea de jurisdicţie

Cuvântul jurisdicţie provine din limba latină şi semnifică „rostirea dreptului" *(iuris dictio/,* adică a spune sau a pronunţa ceea ce legea consacră.

Reamintim că orice normă juridică se clădeşte pe trei elemente de structură: ipoteza, dispoziţia şi sancţiunea. Prin sancţiune se stabilesc consecinţele ce decurg din nerespectarea dispoziţiei (aceasta la rându-i, stabilind conduita ce se cere respectată în condiţiile şi împrejurările date de ipoteză), adică ce măsuri se pot lua contra subiectului care a încălcat legea.

Este acum locul şi momentul să ne întrebăm: pe ce cale se vor lua aceste măsuri şi de către cine?

Răspunsul porneşte de la prevederile Constituţiei, care distinge între funcţiile statului, pe cea jurisdicţională. Statul trebuie să înfăptuiască justiţia.

Justiţia este privită sub două aspecte:

a) sistem sau ansamblu al organelor de jurisdicţie dintr-un stat, competenţele acestor organe şi procedura pe care trebuie s-o urmeze în soluţionarea cauzelor aflate pe rol;

b) activitatea desfăşurată de aceste organe jurisdicţionale cu scopul de a aplica în concret normele de drept material, sancţionând pe cei ce încalcă aceste norme juridice.

Aşadar, aspectul sancţionator intervine atunci când se solicită intervenţia unui organ jurisdicţional competent, deoarece modul de realizare a unui drept subiectiv material nu mai poate fi cel natural sau firesc.

[1] Juris = drept, dico = a spune.

3. Clasificarea legilor de procedură civilă

După o scurtă privire asupra jurisdicţiei în general, ne oprim la clasificarea legilor de procedură **civilă** (şi nu penală sau administrativă).

Art. 291 din Codul muncii statuează: „Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă", iar art. 284, alin 1, aduce următoarea reglementare: „Judecarea conflictelor de muncă este de competenţa instanţelor stabilite conform Codului de procedură civilă".

Aşadar, legile de procedură civilă (care constituie dreptul comun pentru jurisdicţia muncii) se clasifică pe baza următoarelor criterii:

1. După **obiectul reglementării,** se împart **în[5]:**

a) legi de organizare judecătorească, prin care se determină instanţele judecătoreşti, statutul magistraţilor şi compunerea completelor de judecată:

b) **legi de competenţă** prin care se reglementează:

- atribuţiile instanţelor judecătoreşti în raport cu prerogativele altor autorităţi publice;
- competenţa instanţelor judecătoreşti pe verticală, între autorităţi jurisdicţionale de grade diferite (judecătorii, tribunale, Curţi de apel, înalta Curte de Casaţie şi Justiţie), precum şi între organele jurisdicţionale de acelaşi grad, dar de natură diferită (cazul instanţelor comune şi cele de contencios administrativ);
- competenţa pe orizontală, între organele judecătoreşti de acelaşi grad, dar aflate în circumscripţii diferite.

c) **legi procedurale propriu-zise,** care cuprind normele de procedură privind judecata proceselor civile;

d) **legi cu privire la executarea silită** a hotărârilor judecătoreşti ce au valoarea de titlu executoriu.

2. După **întinderea câmpului de aplicare,** legile de procedură se împart în[6]:

a) **legi generale** sau de drept comun (cum este Codul de procedură civilă) care se aplică în orice materie şi în toate cazurile, exceptând cele pentru care legea reglementează expres un regim derogatoriu;

[5] A se vedea I. Deleanu, *op. cit.,* p. 14 şi urm.

[6] A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *Drept procesual civil. Teoria generală,* Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1977, p. 67.

b) legi speciale prin care se reglementează numai anumite materii cuprinzând deci dispoziţii derogatorii de la legea generală. Un exemplu îl constituie Codul muncii (Legea nr. 53/2003), care în Titlul XII (art. 281-291) cuprinde dispoziţii privind jurisdicţia muncii. De reţinut însă, că în măsura în care legea specială tace, ea se întregeşte cu reglementările cuprinse în legea generală.

3. După **posibilitatea** recunoscută de legiuitor părţilor **de a renunţa** la aplicarea prevederilor legii, deosebim:

a) **legi imperative,** absolute sau de ordine publică, prin care se impune părţilor o acţiune sau sunt obligate la o abstenţiune[7] şi de la care un subiect procesual nu se abate decât riscând sancţionarea prevăzută de lege;

b) legi **dispozitive** (sau supletive), care îngăduie părţilor să se îndepărteze de prevederile legii, pe cale de convenţie. Legiuitorul arată expres că un text de lege are caracter imperativ sau dispozitiv (spre exemplu, se folosesc expresiile: „trebuie", „nu poate", „va putea", „pot conveni" etc).

4. **Actul jurisdicţional**

Procesul civil început prin sesizarea organului jurisdicţional competent are ca obiect şi scop, Judecata" adică soluţionarea unui diferend sau a unui simplu litigiu juridic. Concluzia formulată la un astfel de demers este „actul jurisdicţional" numit generic „hotărâre".

Actul jurisdicţional reprezintă sinteza calitativă a următoarelor trăsături :

a) este emis în cadrul funcţiei jurisdicţionale şi în scopul realizării acesteia, adică, de regulă, pentru soluţionarea unor litigii juridice. Existenţa litigiului reprezintă o caracteristică specifică şi esenţială a actului jurisdicţional;

b) organul care, potrivit legii, are competenţa de a soluţiona respectivul litigiu, procedează ca organ de jurisdicţie;

c) activitatea acestui organ are la bază principiul independenţei şi de regulă, principiul inamovibilităţii;

d) actul jurisdicţional se emite în cadrul unei proceduri specifice caracterizată printr-o succesiune de acte şi fapte ce semnifică declanşarea, întreţinerea şi finalizarea unui proces (în sens juridic);

Primele se numesc „onerative", iar următoarele „prohibitive".

A se vedea I. Deleanu, *op. cit.,* p. 250.

ierarhică „adică se stabilesc atribuţiile de jurisdicţie ale judecătoriei, tribunalului, curţii de apel şi înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie".

Prin competenţa teritorială *(ratione personae vel loci)*[li] se rezolvă necesitatea ca şi pentru instanţele judecătoreşti de acelaşi grad - pe linie orizontală - să se precizeze prin lege normele după care se decide instanţa competentă (din punct de vedere teritorial) să soluţioneze litigiul dintre părţi. Competenţa teritorială se stabileşte, în principiu, prin aplicarea prevederilor art. 5 C. proc. civ., după care „Cererea se face la instanţa domiciliului pârâtului". Aşadar, reclamantul este acela care trebuie să se deplaseze la instanţa domiciliului pârâtului, întrucât pârâtul beneficiază de prezumţia că nu datorează nimic, corespunzător prezumţiei de nevinovăţie din procesul penal (excepţiile vor fi studiate amănunţit în Procedura civilă),

Prin excepţie, judecarea conflictelor de muncă este de competenţa instanţei judecătoreşti în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul sau reşedinţa, ori, după caz, sediul.

în anumite cazuri, interesele unei bune administrări a justiţiei cer o prelungire sau o **prorogare a competenţei** instanţei:

- instanţa sesizată prin cererea reclamantului şi competentă a hotărî asupra ei este competentă să se pronunţe şi asupra mijloacelor de apărare ale pârâtului (excepţii de procedură sau apărări propriu-zise);

- instanţa sesizată cu o pricină de competenţa sa devine competentă să se pronunţe şi asupra cererilor accesorii sau cererilor incidentale formulate fie de către una din părţi, fie de către un al treilea, care să aibă însă cu cererea principală, un raport de conexitate ;

- printr-o hotărâre judecătorească, în condiţiile stabilite prin lege, se poate dispune ca pricina să fie judecată de o altă instanţă decât cea normal competentă.

Rezultă că, prorogarea de competenţă reprezintă posibilitatea recunoscută unei instanţe judecătoreşti de a judeca pricini pe care altfel nu le-ar putea soluţiona conform competenţei sale normale.

însă, prorogarea legală nu poate opera cu încălcarea competenţei generale a instanţelor judecătoreşti, adică instanţele judecătoreşti nu-şi pot prelungi competenţa soluţionând litigii care intră în atribuţiile altor organe de jurisdicţie.

[n] *Idem,* p. 165 şi urm.

[14] Potrivit art. 284 alin. 2 C. Muncii.

[15] A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 185.

e) atunci când sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de lege, actul jurisdictional dobândeşte o stare de drept irevocabilă, denumită „putere a lucrului judecat"[9].

5. **Competenţa**

Prin competenţă se înţelege aptitudinea recunoscută de lege unei instanţe judecătoreşti de a soluţiona un anumit litigiu. Fiind privită din punctul de vedere al organului care îndeplineşte o funcţie, se numeşte competenţă de atribuţiune şi este stabilită de lege după criterii precise şi obiective.

Pentru a stabili organul de jurisdicţie competent, se impune o dublă şi succesivă delimitare[10]:

a) delimitarea sferei de activitate a categoriei de organe în care se integrează organul respectiv de jurisdicţie, faţă de sfera de activitate a celorlalte organe de stat în virtutea regulilor de **competenţă generală;**

b) delimitarea între organele de jurisdicţie aparţinând aceluiaşi sistem de organe de jurisdicţie, conform regulilor de **competenţă jurisdicţională.**

Principiul stabilirii competenţei generale îl găzduieşte un text constituţional" conform căruia „justiţia se realizează prin Curtea Supremă de justiţie şi prin celelalte instanţe judecătoreşti stabilite de lege" (în urma revizuirii Constituţiei, denumirea Curtea Supremă de Justiţie s-a schimbat în înalta Curte de Casaţie şi Justiţie).

Reamintim că, anumite conflicte de interese sunt date prin norme speciale, organelor de jurisdicţie speciale.

Odată rezolvată problema competenţei generale, partea interesată va trebui să cunoască la care instanţă va înregistra cererea sa, adică va trebui să se supună regulilor de competenţă materială şi teritorială.

Prin competenţa materială *(ratione materiae)*[n] se delimitează sfera de activitate a instanţelor judecătoreşti de grad diferit, pe linia lor

[9] Art. 1201 C. civ. arată că „este lucru judecat atunci când a doua cerere în judecată are acelaşi obiect, este întemeiată pe aceeaşi cauză şi este între aceleaşi părţi, făcută de ele şi în contra lor în aceeaşi calitate." Astfel, se împiedică o nouă judecată asupra unei chestiuni definitiv soluţionate de justiţie.

[10] A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 136 şi urm.

[1] Este vorba de art. 125 alin. 1 din Constituţia României.

[12] Dezvoltări în I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 152 şi urm.

Se poate întâmpla, totuşi, ca o instanţă judecătorească să fie sesizată cu o cerere de chemare în judecată, iar competenţa sa de a judeca cererea să fie contestată. Dacă incompetenţa instanţei este absolută, ea va putea fi invocată de oricare dintre părţi, de procurorul care participă la judecata cauzei, precum şi de către instanţă, din oficiu. Dacă incompetenţa este relativă, va putea fi invocată doar de către pârât.

Dorind să cunoaştem ce instanţă se va pronunţa asupra „contestaţiei" privind competenţa, va trebui să urmărim criteriul procedural prevăzut de lege pentru o astfel de situaţie:

- dacă se foloseşte de una din părţi sau de procuror **declinatorul de competenţă**[16] (o cerere prin care se cere declinarea competenţei), atunci problema va fi soluţionată de către instanţa sesizată cu cererea de chemare în judecată (după pronunţarea hotărârii va fi competentă să decidă instanţa de control judiciar);

- dacă se foloseşte mijlocul procedural al **regulatorului de competenţă**[17] (în cazul în care ar exista un conflict de competenţă între două instanţe judecătoreşti), problema va fi soluţionată de către instanţa judecătorească superioară instanţelor aflate în conflict de competenţă.

[lb] *Idem, p.*

201. [17] *Idem,* p.

CAPITOLUL II
CONSIDERAŢII GENERALE PRIVIND JURISDICŢIA MUNCII

Secţiunea I Privire istorică asupra jurisdicţiei muncii în România

Jurisdicţia muncii are ca obiect soluţionarea litigiilor de muncă, adică a acelor litigii „care sunt legate de modul în care se desfăşoară activitatea în unitate, inclusiv cele referitoare la răspunderea pentru fapte ilicite săvârşite în procesul de producţie sau cu ocazia lui" , cu excepţia acelor fapte care sunt calificate drept infracţiuni.

Aşadar, organele de jurisdicţie a muncii au în competenţă, soluţionarea, în condiţiile legii, a unei categorii distincte de litigii, denumite **litigii de muncă.**

Reglementările privind jurisdicţia muncii au cunoscut în România următorul istoric[2]:

1. **Legea pentru organizarea meseriilor, creditului şi asigurările sociale muncitoreşti** apărută în anul 1902 a reglementat modul de stingere a conflictului născut între lucrător şi patron: sesizarea „comisiei de arbitri" înfiinţată în temeiul acestei legi. Dacă străduinţa comisiei se încheia cu un eşec, se apela la judecătoria de ocol.

2. **Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă** apărută în anul 1920 s-a ocupat, de asemenea, de reglementarea unei „proceduri de împăciuire", pentru cazurile în care s-ar fi dorit o încetare colectivă a lucrului.

' A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii,* Editura AII Beck, Bucureşti, 2000, p. 566-600. Ion Traian Ştefănescu, *Tratat elementar de drept al muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1999, p. 446-474. Ion Traian Ştefănescu, *Conflictele de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000. Constantin Belu, *Introducere in jurisdicţia muncii.* Editura Europa, Craiova, 1996. Constanţa Călinoiu, *Jurisdicţia muncii.* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1998.

[2] A se vedea S. Ghimpu, A. Ţiclea, *op. cit.,* p. 448 şi urm.

(hotărârile acestora puteau fi atacate cu recurs), iar celelalte litigii erau judecate de către judecătoria populară în primă instanţă, cu drept de recurs la tribunalul judeţean.

8. **Legea nr. 3 din 1950** (Codul muncii din 1950) a abrogat Legea nr. 711/1946, instituind un sistem de jurisdicţie a muncii care să nu mai distingă între categoriile de salariaţi. Competenţa generală de soluţionare a unui litigiu de muncă revenea de acum unui organ nou: **comisia pentru soluţionarea litigiilor de muncă.**

In compunerea acestor comisii se aflau membri desemnaţi de conducerea unităţii şi de comitetul sindicatului. La pronunţarea hotărârii se cerea condiţia unanimităţii, iar neîntrunirea condiţiei făcea ca litigiul să fie dat în competenţa judecătoriei ca primă instanţă.

Hotărârile comisiilor pentru soluţionarea litigiilor de muncă puteau fi atacate cu recurs la judecătoria populară, pentru ca mai târziu, prin Decretul nr. 369/1956 să se desfiinţeze un astfel de control judecătoresc, în favoarea organului sindical aflat în ordinea ierarhică.

9. **Decretul nr. 266/1960** atribuia competenţă în materie de soluţionare a litigiilor de muncă următoarelor organe:

a) comisiile pentru soluţionarea litigiilor de muncă;

b) comitetul sindicatului din unitate, care putea fi sesizat cu plângere împotriva hotărârii comisiei de judecată şi avea astfel dreptul să judece fondul, modificând ori desfiinţând hotărârea;

c) Deciziile emise de Comitetul Sindicatului erau executorii şi erau **definitive** dacă priveau litigii de muncă neevaluabile în bani sau având obiect ce nu depăşea 500 lei;

d) instanţele judecătoreşti. Părţile nemulţumite de decizia comitetului sindicatului se puteau adresa tribunalului popular (hotărârile definitive nu puteau fi atacate) care se pronunţa în ultimă instanţă. Atât hotărârile comisiei, cât şi deciziile comitetului sindicatului puteau fi supuse revizuirii după regulile dreptului comun;

e) organele administrative ierarhic superioare.

10. **Legea nr. 59** din anul 1968 (intrată în vigoare la 1 ianuarie 1969) a adus reglementări privind competenţa, compunerea şi modul de desfăşurare a activităţii comisiilor de judecată.

Aceste comisii de judecată fiinţau:

- în întreprinderi, organizaţii economice, instituţii şi celelalte organizaţii socialiste de stat, pe lângă organele de conducere colectivă ale acestora;

- în organizaţii cooperatiste şi celelalte organizaţii obşteşti, pe lângă organele de conducere ale acestora;
- pe lângă comitetele executive ale consiliilor populare municipale şi ale sectoarelor municipiului Bucureşti;
- pe lângă birourile executive ale consiliilor populare ale oraşelor şi comunelor.

Potrivit art. 173 alin. 3 din Codul muncii[4], aceste comisii aveau competenţa să judece orice litigii de muncă ce nu erau date printr-o dispoziţie expresă a legii în competenţa instanţelor judecătoreşti ori a altor organe.

Comisiile de judecată îşi desfăşurau activitatea în complet format din trei membri, iar când judecau litigii de muncă, completul mai primea în compunere încă doi membri delegaţi (din partea unităţii şi din partea comitetului sindicatului).

împotriva hotărârilor pronunţate de comisiile de judecată puteau fi exercitate următoarele căi de atac:

a. **Plângerea,** care era şi singura cale de atac ordinară, era adresată judecătoriei, în litigiile ce aveau un obiect neevaluabil în bani sau al căror obiect avea o valoare mai mare de 1.000 lei.

b. **Sesizarea** făcută de comitetul sindicatului ori de comisia de revizie la comisia de judecată, în vederea reexaminării hotărârii şi sesizarea adresată de procuror judecătoriei, împotriva hotărârii dată de comisia de judecată ca urmare a reexaminării. Aceste sesizări consti tuiau o cale de atac extraordinară specifică, fiind posibile în litigiile al căror obiect nu depăşea valoarea de 1.000 lei. Sesizarea judecătoriei de către procuror era o cale de **reformare** a hotărârii, ce se putea declanşa în termen de 60 de zile de la pronunţare.

c. **Revizuirea şi contestaţia în anulare** reprezentau două din căile extraordinare de atac prevăzute în Codul de procedură civilă, admisibile şi împotriva hotărârilor pronunţate de comisiile de judecată.

Legea nr. 59/1968 a fost abrogată prin Legea nr. 104/1992, care prin art. IV a modificat art. 173 alin. 3 din vechiul Cod al muncii astfel: „Litigiile dintre persoanele încadrate în muncă şi unităţi, în legătură cu încheierea, executarea şi încetarea contractului de muncă sunt litigii de muncă şi se soluţionează de către instanţele judecătoreşti sau alte organe prevăzute de lege".

[4] Abrogat prin art. 4 pct. 2 din Legea nr. 104/1992. 316

Astfel, lucrătorii puteau declanşa o grevă, numai dacă, în prealabil, avea loc o procedură de împăciuire, în care era implicat pentru mediere şi Ministerul Muncii.

Pentru soluţionarea unui conflict colectiv de muncă, a fost instituită „procedura arbitrajului".

3. **Legea referitoare la muncitorii în porturi** din anul 1931 a adus reglementări parţiale modului în care trebuie soluţionat un conflict individual de muncă.

4. **Legea privind înfiinţarea şi organizarea jurisdicţiei muncii** din anul 1933 aduce pentru prima oară o modestă concretizare ideii de **jurisdicţie a muncii,** însă avea aplicabilitate numai la litigiile de muncă născute între lucrătorii şi funcţionarii particulari angajaţi la persoanele fizice sau juridice, inclusiv la proprietarii sau armatorii de vase comerciale. Aşa cum rezultă din prevederea expresă a legii[3], nu era aplicabilă funcţionarilor publici şi muncitorilor agricoli, cu excepţia celor ce activau în industrii agricole sau în exploatări din păduri. Potrivit art. 1 din Legea din 1933, pe lângă camerele de muncă se înfiinţau judecătorii de muncă, ce aveau competenţa să judece în complet format dintr-un judecător şi doi asesori (unul din partea lucrătorilor, altul din partea patronilor), litigiile de muncă.

5. In perioada **dictaturii regale,** au avut loc modificări în domeniul jurisdicţiei muncii, între care, desfiinţarea instituţiei asesorilor, pentru ca în concordanţă cu politica stării de asediu, la care s-a adăugat şi starea de război, jurisdicţia muncii să fie chiar lichidată. Atribuţiile de jurisdicţie reveneau organelor militare.

6. **Legea nr. 711** din anul 1946 a reprezentat o importantă măsură legislativă, ce prevedea reorganizarea jurisdicţiei muncii. în spiritul reglementărilor acestei legi, aveau competenţa să judece litigiile individuale de muncă comisiile sindicale de cercetare şi arbitraj, tribunalele şi curţile de apel, iar pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă erau competente comisiile de arbitraj colectiv.

7. **Legea nr. 30/1948** aduce modificări în domeniul jurisdicţiei muncii, introducând criteriul valorii litigiului în stabilirea competenţei organului de judecată. Până la o anumită valoare a litigiului, aveau competenţa să hotărască comisiile sindicale de cercetare şi arbitraj

[3] Art. 4-8.

Prin adoptarea Legii nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă au fost stabilite şi reguli procedurale în materia jurisdicţiei muncii, care se completează firește, cu prevederile Codului de procedură civilă.

De asemenea, noul Cod al muncii intrat în vigoare la data de 1.03.2003 cuprinde, în Titlul XII (art. 281-291) dispoziţii privind jurisdicţia muncii.

Secţiunea a Ii-a Organele de jurisdicţie a muncii

Dacă jurisdicţia muncii reprezintă ansamblul normelor legale care au ca obiect organizarea şi funcţionarea organelor abilitate cu dreptul de a soluţiona litigii de muncă[5], trebuie să cunoaştem care sunt aceste organe.

Prin lege, a fost atribuită competenţa de a soluţiona litigii de muncă următoarele organe:

a) instanţelor judecătoreşti;

b) consiliilor (colegiilor) de disciplină;

c) altor organe ce au şi atribuţii jurisdicţionale, complementar cu activitatea lor principală.

Prin Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 179/1999 privind modificarea şi completarea Legii nr. 92/1992 pentru organizarea judecătorească, s-au adus rezolvări esenţiale problemei jurisdicţiei muncii, după cum urmează:

- art. 13 alin. 2: Ministrul Justiţiei stabileşte instanţele la care funcţionează secţii maritime şi fluviale, precum şi **secţii pentru conflictele de muncă şi litigii de muncă ori de asigurări sociale** (subl. n.) în raport cu volumul de activitate şi cu natura cauzelor deduse judecăţii;

- art. 15 alin. I[1]: la instanţele cu volum mic de cauze privind conflictele de muncă şi litigiile de muncă, precum şi de asigurări sociale, la care nu figurează astfel de secţii, pentru judecarea acestor cauze se constituie complete specializate;

- art. 17 alin. I[1]: cauzele privind conflictele de muncă şi litigiile de muncă se judecă în primă instanţă cu celeritate, de către un complet

[5] A se vedea S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *Litigiul de muncă.* Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1975, p. 40.

- apropierea judecăţii de locul de muncă (vezi: consiliile de disciplină);

- celeritatea rezolvării cauzelor (exemplu: când conducătorul unităţii apreciază că greva salariaţilor a fost declanşată fără respectarea legii, se adresează tribunalului, care va fixa termen pentru soluţionare, ce nu va fi mai mare de 3 **zile** de la sesizare; hotărârea judecătorească pronunţată de tribunal este definitivă);

- reducerea sau înlăturarea cheltuielilor pe care le implică de obicei desfăşurarea proceselor (spre exemplu, scutirea de taxa judiciară de timbru, potrivit Legii nr. 146/1997);

- sesizarea unui organ de jurisdicţie a muncii se face, de regulă, de către partea interesată;

- conflictele de muncă se soluţionează deseori prin dialog, conciliere, mediere;

- în procedura de soluţionare a conflictelor sau litigiilor de muncă este reglementată, de regulă, şi participarea reprezentanţilor asociaţiilor patronale sau sindicatelor (exemple: în compunerea completelor de judecată, în primă instanţă, intră şi doi asistenţi judiciari, dintre care unul reprezintă asociaţiile patronale, iar celălalt reprezintă sindicatele.

Potrivit art. 28 alin 2 din Legea sindicatelor (nr. 54/2003), în exercitarea atribuţiilor „organizaţiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză..."

Considerăm că în domeniul jurisdicţiei muncii îşi găsesc locul următoarele principii, ce sunt aplicabile tuturor domeniilor jurisdicţionale:

1. **Principiul legalităţii** rezultă din normele referitoare la organizarea şi înfăptuirea justiţiei, care impun respectarea cu stricteţe a Constituţiei şi a celorlalte acte normative ce i se subordonează. Spre exemplu:

- Art. 124 din Constituţie stabileşte că „Justiţia se înfăptuieşte în numele legii (alin. 1); judecătorii sunt independenţi şi se supun numai legii"(alin. 3).

- Potrivit art. 126 din Constituţie „Justiţia se realizează prin înalta Curte de Casaţie şi Justiţie şi prin celelalte instanţe judecătoreşti

format din doi judecători şi doi magistraţi consultanţi (asistenţi judiciari), dintre care unul reprezintă asociaţiile patronale, iar celălalt reprezintă sindicatele. Aşadar, coroborând aceste prevederi cu cele din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, reţinem că pot fi înfiinţate secţii pentru soluţionarea litigiilor de muncă la tribunale şi curţi de apel (dacă tribunalele au un volum mic de cauze de muncă, în locul secţiilor vor fi înfiinţate complete specializate).

Completele specializate, vor judeca în primă instanţă la următoarele niveluri:

- la judecătorie: cauzele date prin legi speciale;
- la tribunal: cererea unităţii prin care se solicită încetarea grevei ca fiind nelegală şi conflictele de drepturi;
- la curtea de apel: cererea unităţii de suspendare a grevei şi recursurile declarate împotriva sentinţelor civile prin care tribunalele au soluţionat conflicte de muncă.

Secţiunea a IH-a Principiile jurisdicţiei muncii

Scopul activităţii de judecată este „înfăptuirea justiţiei", adică realizarea sau stabilirea unui drept subiectiv (material) sau unui interes legitim, protejat de lege, ce fusese ignorat sau încălcat.

Pentru a-şi realiza obiectivele sale, activitatea jurisdicţională este astfel reglementată încât să vină în concordanţă cu anumite idei şi reguli diriguitoare. Este vorba de regulile generale şi imperative numite **principii,** care fundamentează şi ordonează activitatea de judecată, conferind trăsături esenţiale, întregului sistem de instituţii procesuale. Unele principii sau reguli de bază nu se „limitează" însă la activitatea de judecată propriu-zi^să, ci privesc chiar organizarea instanţelor şi statutul magistraţilor. între aceste principii nu există „graniţe" rigide, „ele îndeplinind unele faţă de altele funcţii complementare, înlesnind şi chiar solicitând interacţiunea"[6].

Organizarea şi funcţionarea jurisdicţiei muncii se întemeiază, desigur, pe principiile generale ale activităţii de judecată, menţinându-şi însă, anumite particularităţi[7]:

[6] A se vedea I. Deleanu, *op. cit.,* p. 26.

[7] A se vedea S. Ghimpu, A. Ţiclea, *op. cit.,* p. 451. Ion Traian Ştefanescu, *Conflictele de muncă,* p. 106.

stabilite de lege (alin. 1); competenţa instanţelor judecătoreşti şi procedura de judecată sunt prevăzute numai prin lege"[8].

- Art. 1 alin. 1 din Legea nr. 92/1992 prevede: „Autoritatea judecătorească se compune din instanţele judecătoreşti, Ministerul Public şi Consiliul Superior al Magistraturii, fiecare cu atribuţiile proprii prevăzute de Constituţie şi de lege".
- în art. 129 din Constituţie se stabileşte că împotriva hotărârilor judecătoreşti, părţile interesate şi Ministerul Public pot exercita căile de atac, în condiţiile legii pentru ca, în art. 16 alin. 2 să întâlnim un „corolar" al principiului legalităţii „Nimeni nu este mai presus de lege".

Legea nr. 92/1992, prin numeroase articole (ex.: 3, 4, 8, 9 etc.) a oferit însemnate repere principiului legalităţii.

2. **Independenţa judecătorilor** este un principiu consacrat în primul rând prin prevederile art. 124 alin. 3 din Constituţie (la care am făcut deja referire): „Judecătorii sunt independenţi şi se supun numai legii".

Iată şi câteva garanţii pentru independenţa judecătorilor:

a. Potrivit art. 1 al Legii nr. 92/1992 „Puterea judecătorească este separată de celelalte puteri ale statului, având atribuţii proprii ce sunt exercitate prin instanţele judecătoreşti, în conformitate cu principiile şi dispoziţiile prevăzute de Constituţie şi de celelalte legi ale ţării".

b. Art. 110 din Legea nr. 92/1992 stabileşte: „Se interzice magistraţilor să facă parte din partide politice sau să desfăşoare activităţi publice cu caracter politic".

c. Art. 111 alin. 1 din aceeaşi lege reglementează: „Funcţia de magistrat este incompatibilă cu orice altă funcţie publică sau privată, cu excepţia funcţiilor didactice din învăţământul superior".

3. **Inamovibilitatea judecătorilor** este un principiu prin care se sprijină independenţa şi imparţialitatea judecătorilor şi implicit, o corectă administrare a justiţiei.

în acest sens art. 125 alin. 1 din Constituţie prevede: „Judecătorii numiţi de Preşedintele României sunt inamovibili, în condiţiile legii...".

A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 92, se vorbeşte de o aplicaţie specifică a principiului legalităţii, şi anume „legalitatea instanţei" concretizată în respectarea următoarelor cerinţe: instanţa să fie creată prin lege, să fie organizată ca o instituţie cu caracter permanent şi cu un sediu stabil şi cunoscut, să aibă competenţa să judece pricina ce i-a fost dedusă, să judece în compunerea prevăzută de lege.

Un judecător nu poate fi suspendat, revocat, pensionat prematur sau mutat dintr-o circumscripţie judecătorească în alta, decât cu respectarea strictă a condiţiilor prevăzute de lege. Numai Consiliul Superior al Magistraturii poate dispune, în condiţiile legii, promovarea, transferarea şi sancţionarea judecătorilor.

De altfel, art. 94 din Legea nr. 92/1992 completează dispoziţia Legii fundamentale astfel: „Promovarea sau transferarea magistraţilor se poate face numai cu consimţământul acestora. Magistraţii care îndeplinesc condiţiile pentru a fi promovaţi, dar care nu doresc să schimbe funcţia şi instanţa ori parchetul, pot fi promovaţi pe loc".

Tot în sensul inamovibilităţii este şi prevederea art. 91 alin. 2 şi 3 din Legea nr. 92/1992: „Magistraţii nu pot fi cercetaţi, reţinuţi, arestaţi, percheziţionaţi sau trimişi în judecată fără avizul ministrului justiţiei.

Ministerul Justiţiei în colaborare cu Ministerul de Interne au obligaţia să acorde la cerere, protecţie magistraţilor şi familiilor lor în cazurile în care viaţa, integritatea corporală sau avutul acestora sunt supuse unor ameninţări".

4. **Rolul activ al instanţei** reprezintă un principiu cu rol de garanţie a respectării drepturilor şi intereselor părţilor aflate în litigiu. Pentru ca hotărârea ce se dă într-o cauză să exprime o soluţie justă, trebuie ca organul judecătoresc să ia orice iniţiativă care consideră că duce spre aflarea adevărului. Acest principiu rezultă cu claritate din prevederile art. 129 din C. proc. civ: „Preşedintele este în drept să pună întrebări părţilor sau să pună în dezbaterea lor orice împrejurări de fapt sau de drept care duc la dezlegarea pricinii, chiar dacă nu sunt cuprinse în cerere sau în întâmpinare. El va putea ordona dovezile pe care le va găsi de cuviinţă, chiar dacă părţile se împotrivesc". In acelaşi sens aduce reglementări şi art. 130 alin. 2 C. proc. civ.: Judecătorii sunt datori să stăruie prin toate mijloacele legale, pentru a descoperi adevărul şi pentru a preveni orice greşeală în cunoaşterea faptelor; ei vor da părţilor **ajutor activ** (subl. n.) în ocrotirea drepturilor şi intereselor lor".

Principiul rolului activ al instanţei domină şi activitatea instanţelor de control judiciar. Nerespectarea rolului activ al instanţei se sancţionează cu desfiinţarea hotărârii pentru nelegalitate (când se încalcă dispoziţiile art. 129 şi 130 C. proc. civ.) şi pentru netemeinicie (conform art. 304 C. proc. civ.)[9].

[9] A se vedea şi Al. Velescu, *Soluţii consemnate de instanţele judecătoreşti în privinţa rolului activ al judecătorului în procesul civil,* în R.R.D., nr. 6/1968 p. 125 şi urm.

9. **Dreptul la apărare** reprezintă un principiu esenţial al acti vităţii jurisdicţionale, deoarece, numai prin respectarea sa, hotărârea pronunţată de instanţă poate să exprime adevărul şi să fie conformă cu legea.^

In tot cursul procesului părţile au dreptul să fie reprezentate sau, după caz, asistate de apărător.

Dreptul la apărare are două accepţiuni":

a. **In sens formal,** înseamnă dreptul părţii în proces de a-şi lua apărător. Asistenţa juridică se acordă numai de avocaţi ori de jurisconsulţi, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 51/1995.

b. **în sens material,** înţelesul este mai larg, cuprinzând complexul de drepturi şi garanţii procesuale instituite de lege: dreptul părţilor de a face cereri, de a lua cunoştinţă de actele de la dosar, de a recuza instanţa, de a propune probe, de a participa la dezbateri, de a exercita căile de atac.

10. **Contradictorialitatea'[2],** constă în posibilitatea recunoscută de lege părţilor, de a discuta în contradictoriu orice chestiune de fapt sau de drept ce are legătură cu cauza, în sprijinul unei soluţionări juste a conflictului de interese. Nu se poate concepe o activitate jurisdicţională fără ascultarea concluziilor fiecărei părţi, deoarece chestiunile de fapt şi de drept proprii unei cauze nu vin gata lămurite *ab initio.*

Numai prin respectarea dreptului părţilor de a prezenta şi discuta întregul material probator şi de a-şi expune argumentele cu privire la problemele ce se cer soluţionate, poate instanţa să-şi formeze acea convingere intimă care să stea la baza hotărârii.

Art. 167 alin. 3 C. proc. civ. stabileşte: „dovada şi dovada contrarie vor fi administrate pe cât cu putinţă în acelaşi timp".

11. **Disponibilitatea** exprimă într-un **sens material** dreptul părţii de a dispune de obiectul procesului, iar într-un **sens procesual** dreptul părţii de a dispune de mijloacele procedurale acordate prin lege. Acest principiu, cuprinde următoarele drepturi:

a) dreptul părţii interesate de a introduce sau nu acţiunea civilă. Se ştie că, instanţa nu se investeşte din oficiu cu judecata pricinii *(nemojudex sine actore);*

[n]*Idem,p.* 107. In Franţa, Principiul contradictorialităţii a fost înscris în Ordonanţa din 1867 şi apoi în Codul de procedură civilă napoleonian.

5. **Exercitarea cu bună credinţă a drepturilor procesuale** aşa cum proclamă art. 57 din Constituţie: „Cetăţenii români, cetăţenii străini şi apatrizii trebuie să-şi exercite drepturile şi libertăţile constituţionale cu bună credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile celorlalţi".

Art. 723 C. proc. civ. impune: „Drepturile procedurale trebuie exercitate cu bună credinţă şi potrivit scopului în vederea căruia au fost recunoscute de lege. Partea care foloseşte aceste drepturi în chip abuziv răspunde pentru pagubele pricinuite".

6. **Controlul judiciar** este posibil prin organizarea unui al doilea grad de jurisdicţie, legea instituind calea apelului şi căile extraordinare de atac, pentru a se putea ajunge la o soluţie legală şi temeinică, dacă în „primă instanţă" nu s-a împlinit acest deziderat.

7. **Colegialitatea instanţei** reprezintă un principiu prin care se garantează obţinerea unei hotărâri judecătoreşti legală şi temeinică. Astfel:

- cauzele privind conflictele de muncă şi litigiile de muncă se judecă în primă instanţă cu celeritate, de către un complet format din doi judecători şi doi asistenţi judiciari;
- apelurile se judecă de tribunale şi de curţile de apel în complet format din doi judecători;
- recursurile se judecă de tribunale şi de curţile de apel în complet format din trei judecători.

8. **Egalitatea părţilor** ca formă specifică de manifestare a prin cipiului egalităţii în drepturi a cetăţenilor, consacrat de art. 16 alin. 1 din Constituţie: „Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări".

Aşadar, nimeni nu este mai presus de lege. Justiţia se înfăptuieşte în mod egal pentru toate persoanele, fără deosebire de rasă, de naţionalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenenţă politică, de avere sau de origine socială.

Obligaţia pentru instanţă de a da părţilor un ajutor activ în ocrotirea drepturilor şi intereselor lor (prevăzută expres în art. 130 C. proc. civ.) vine în sprijinul asigurării unui echilibru procesual al părţilor. Principiul egalităţii părţilor în faţa justiţiei mai înseamnă că aceleaşi legi se aplică tuturor cetăţenilor ţării şi că ei sunt judecaţi de aceleaşi instanţe de judecată[10].

A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.*, p. 102.

b) dreptul reclamantului de a determina limitele acţiunii şi ale pârâtului de a determina limitele apărării prin ridicarea excepţiilor de fond sau de procedură;

c) dreptul de a renunţa la acţiune sau la dreptul subiectiv şi de a recunoaşte pretenţiile din acţiune;

d) dreptul de a exercita căile de atac împotriva hotărârii judecătoreşti;

e) dreptul de a cere executarea hotărârii judecătoreşti pentru a se realiza în mod corect dreptul recunoscut în justiţie.

12. **Publicitatea şi oralitatea dezbaterilor judiciare** reprezintă două idei diriguitoare complementare.

Art. 127 din Constituţie precizează: „Şedinţele de judecată sunt publice, afară de cazurile prevăzute de lege". Prin excepţie, instanţa poate să dispună ca dezbaterile să se facă în şedinţă secretă, dacă publicitatea ar putea vătăma ordinea sau moralitatea publică sau pe părţi. în acest caz, părţile vor putea fi însoţite, în afară de apărătorii lor, de cel mult două persoane desemnate de ele.[13] în toate cazurile însă, hotărârea instanţei trebuie să fie pronunţată în şedinţă publică. Părţile din proces şi apărătorii lor trebuie să aibă totdeauna posibilitatea de a participa la judecată, pentru ele neexistând şedinţă secretă.

Oralitatea dezbaterilor este consacrată de art. 127 C. proc. civ. conform căruia „pricinile se dezbat verbal, dacă legea nu dispune altfel". Aşadar, dezbaterile se desfăşoară prin viu grai, instanţa având obligaţia să dea cuvântul părţilor pentru a-şi susţine propria poziţie procesuală. Numai calea orală asigură efectul educativ al hotărârilor judecătoreşti.

De reţinut că unele acte procedurale se fac, în principiu, în scris: cererea de chemare în judecată, cererea reconvenţională, intervenţia, concluziile scrise puse de părţi când instanţa amână pronunţarea, notele de şedinţă, încheierile de şedinţă etc.

13. **Nemijlocirea şi continuitatea** sunt intim legate de scopul judecăţii: aflarea adevărului şi pronunţarea unei hotărâri legale şi temeinice.

Principiul nemijlocirii constă în obligaţia instanţei de a cerceta nemediat toate elementele ce interesează soluţionarea cauzei, eliminând verigile intermediare ce-ar îndepărta-o de conţinutul faptic. în sprijinul practicii judiciare au fost admise derogări de la principiul nemijlocirii:

[13] Art. 121 alin. 2 C. proc. civ.

- când administrarea dovezilor urmează să se facă în altă localitate, ea se va îndeplini, prin delegaţie, de către o instanţă de acelaşi grad sau chiar mai mică în grad, dacă în acea localitate nu există o instanţă de acelaşi grad (art. 169 alin. 4 din C. proc. civ.);

- administrarea probelor prin procedura **asigurării dovezilor** de către instanţa locului unde se găseşte proba ce se asigură (art. 235 şi urm. C. proc. civ.).

Principiul continuităţii exprimă cerinţa ca judecarea pricinii să se facă de la început şi până la sfârşit de acelaşi complet de judecată, într-o singură şedinţă care se încheie prin deliberarea judecătorilor şi pronunţarea hotărârii. Şi în acest caz, sunt justificate unele limitări. Spre exemplu:

- hotărârea asupra strămutării se dă fără motivare şi nu este supusă niciunei căi de atac. Ea va arăta în ce măsură actele îndeplinite de instanţă, înainte de strămutare, urmează să fie păstrate (art. 40 alin. 4 din C. proc. civ.);

- dovezile administrate de o instanţă necompetentă, rămân, în principiu, dobândite cauzei cu prilejul judecării la instanţa competentă (art. 160 C. proc. civ.).

14. **Limba oficială în justiţie este limba română.**

Potrivit art. 128 alin. 1 şi 2 din Constituţie: „Procedura judiciară se desfăşoară în limba română. Cetăţenii aparţinând minorităţilor naţionale au dreptul să se exprime în limba maternă în faţa instanţelor de judecată, în condiţiile legii organice".

15. **Principiul adevărului obiectiv**[14] a fost lăsat în finalul acestei prezentări, deoarece toate principiile analizate mai sus, conduc la concretizarea acestei cerinţe. întreaga activitate a organelor de jurisdicţie se centrează pe efortul de lămurire şi stabilire completă şi exactă a faptelor reale devenite cauză în proces, precum şi a împre jurărilor în care s-au petrecut aceste evenimente.

Acest principiu este consacrat de art. 130 alin. 2 C. proc. civ. care obligă pe judecător „să stăruie prin toate mijloacele legale, pentru a descoperi adevărul şi a preveni orice greşeală în cunoaşterea faptelor". Numai aşa, sentinţa pronunţată de instanţă va fi justă.

[14] A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.*, p. 109 şi urm.

Prin procesul civil se judecă neînţelegerile asupra drepturilor civile. Noţiunea de „drepturi civile", acoperă într-un înţeles larg, nu numai drepturile subiective recunoscute prin legislaţia civilă, ci şi drepturile subiective ce intră în conţinutul raporturilor juridice de drept al muncii. Aşadar, litigiul de muncă se soluţionează prin declanşarea unui proces civil (dacă se ajunge la acest nivel jurisdicţional), parcurgându-se de regulă două faze:

- **faza judecăţii propriu-zise** *(cognitio)* care începe cu cererea de chemare în judecată şi sfârşeşte cu pronunţarea unei hotărâri irevocabile;

- **faza executării silite a hotărârii judecătoreşti** *(executio),* în care apare organul de executare competent ce duce la îndeplinire titlul executoriu, din ordinul şi sub controlul instanţei ce 1-a emis.

*Secţiunea **a IJ-a Noţiunea** de **litigiu** de **muncă***

Potrivit prevederilor art. 281 Codul muncii, Jurisdicţia muncii are ca obiect soluţionarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual sau, după caz, colectiv de muncă prevăzute de prezentul cod, precum şi a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod". Acest text de lege serveşte nu numai la definirea noţiunii de „litigiu de muncă", ci şi la diferenţierea sferei litigiilor de muncă de celelalte categorii de litigii, apelându-se la un criteriu determinant: litigiul să se refere la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului de muncă.

Pentru o încadrare corectă s-a apreciat că sunt litigii de muncă „toate litigiile legate de modul în care se desfăşoară activitatea în unitate, inclusiv cele referitoare la răspunderea pentru fapte ilicite săvârşite în procesul de producţie sau cu ocazia lui"[4], exceptând faptele care constituie infracţiuni.

în această căutare doctrinară a încadrării litigiilor în rândul celor „de muncă", aruncă salvator un „fascicul" de reglementări Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă. Astfel, această lege fără a fi pur şi simplu o succesoare în materie a Legii nr. 15/1991

[4] Plenul Tribunalului Suprem, dec. de îndrumare nr. 7/1968 în *Culegere de decizii,* 1968, p. 19.

CAPITOLUL III
LITIGIILE DE MUNCĂ

Secţiunea l Consideraţii generale cu privire la proces şi litigiu

Privit în sens juridic, termenul de *proces* primeşte următoarele semnificaţii:

- litigiu aflat sub incidenţa normelor juridice;
- activitate desfăşurată în scopul soluţionării unui litigiu;
- succesiunea de acte şi fapte pe care le implică declanşarea, întreţinerea şi finalizarea acestei activităţi;
- raporturile ce se stabilesc între toţi cei care, în forme şi de pe poziţii specifice concură la desfăşurarea activităţii procesuale[1].

Procesul, reprezintă aşadar, o succesiune de acte şi activităţi - până la executarea hotărârii - care se desfăşoară în faţa organelor de jurisdicţie competente, în conformitate cu procedura prevăzută de lege, în scopul soluţionării unui litigiu[2].

Termenul „litigiu" provine din latinescul *litigium* şi înseamnă „ceartă", „neînţelegere". In înţeles larg[3], litigiul semnifică un conflict între persoane, pentru ca în sens juridic, să mai adăugăm că un asemenea conflict are un obiect specific: de o parte se revendică **drepturi,** de cealaltă parte se ignoră, se contestă sau se încalcă tocmai acele drepturi.

Rămânând la sensurile juridice, deducem că acestea sunt diferite pentru „litigiu" şi „proces", mai exact, litigiul este cel care se soluţionează în cadrul procesului (în cazuri fericite, conflictul se soluţionează prin împăcarea părţilor chiar în absenţa unui proces).

[1] A se vedea I. Deleanu, *op. cit.,* p. 24.

[2] A se vedea S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *Litigiul de muncă,* Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1975, p. 9; I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 32.

[3] A se vedea *Dicţionarul explicativ al limbii române,* Editura Academiei, 1975.

cu privire la soluţionarea conflictului colectiv de muncă, clarifică multe dintre problemele de fond sau/şi de procedură legate de conflictele sau litigiile de muncă.

Potrivit Legii nr. 168/1999 prin art. 3 se precizează că sunt **conflicte de muncă** „conflictele dintre salariaţi şi unităţile la care sunt încadraţi, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă".

Dacă prin noţiunea „conflicte de muncă" se sugerează sau nu renunţarea la termenul tradiţional „litigii de muncă", răspundem prin următoarea analiză:

- între consecinţele juridice determinate de introducerea cererii de chemare în judecată reţinem: din momentul sesizării instanţei, dreptul ce se valorifică prin introducerea cererii de chemare în judecată, devine un drept **litigios;**
- atunci când conflictul de muncă n-a putut fi soluţionat prin bună înţelegere, acelaşi art. 3 oferă alternativa: se apelează la „procedurile stabilite de lege";
- în cazul în care pentru soluţionarea conflictului de muncă se cere concursul unui organ de jurisdicţie a muncii, declanşând procedura stabilită de lege, conflictul de muncă poate fi considerat litigiu de muncă.

în opinia noastră, momentul sesizării organului jurisdicţional, reprezintă reperul procedural funcţie de care se poate face referire la „litigiu de muncă".

Astfel, litigiul de muncă continuă să fie un conflict de muncă, dar un conflict intrat pe calea procedurală a soluţionării de către un organ de jurisdicţie a muncii.

în această perspectivă:

- în situaţia în care unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, **conflictul de interese** (subl. n) se consideră declanşat (art. 16 din Legea nr. 168/1999);
- potrivit art. 17-25 din Legea nr. 168/1999, primeşte reglementare concilierea **conflictelor de interese** (subl. n.);
- prin art. 26-31 din aceeaşi lege, este reglementată medierea **conflictelor de interese** (subl. n.);
- în sfârşit, dacă părţile hotărăsc prin consens, conflictul de interese este supus arbitrajului unei comisii, care, judecând (de acum **litigiul),** se va pronunţa printr-o hotărâre irevocabilă, obligatorie 328

pentru părţi. începând cu data pronunţării hotărârii de către comisia de arbitraj (ar fi fost superfluă precizarea „litigiul încetează" conflictul de interese încetează.

în concluzie, în toate cazurile, litigiul de muncă este un conflict de muncă, însă, conflictul de muncă nu ajunge în mod obligatoriu **litigiu.**

Poate că, în viitoarele reglementări se va ţine seama şi de această (posibil corectă) opinie.

De reţinut şi precizarea că măsura trimiterii salariatului în delegare sau detaşarea acestuia, nu poate face obiectul unui litigiu de muncă, sub aspectul oportunităţii, organul jurisdicţional putându-se pronunţa numai cu privire la legalitatea acestui act[5].

Secţiunea a IH-a Acţiunea - instrument procesual

Dacă legea recunoaşte şi formulează persoanelor drepturi subiective, era necesar să le pună la îndemână şi un mijloc legal pentru realizarea lor. Singurul mijloc practic la care titularul recurge pentru realizarea dreptului încălcat sau pentru confirmarea judecătorească a dreptului său este **acţiunea.**

Acţiunea se defineşte ca fiind mijlocul legal prin care o persoană cere organului jurisdicţional fie recunoaşterea dreptului său, fie realizarea acestui drept, printr-o despăgubire sau prin eliminarea obstacolelor puse în calea exercitării dreptului de către o altă persoană.

Acţiunea este o virtualitate legală de sesizare - şi totodată de obligare (vezi art. 3 C. civ.) - a unui anumit organ jurisdicţional, să hotărască asupra unei situaţii juridice determinate deduse judecăţii[6].

Acţiunea este anterioară procesului şi se prezintă ca o posibilitate abstractă şi impersonală. Activitatea de judecată este de neconceput în lipsa acţiunii[7]. Acţiunea cuprinde totalitatea mijloacelor procesuale, între care: cererea de chemare în judecată, excepţiile procesuale, căile de atac etc.

Acţiunea se „asociază" drepturilor subiective, ca instrument procesual de pregătire al acestora.

[5] Trib. Supr., dec. nr. 1713/1980, în „Revista română de drept" nr. 6/1981, p. 81.

[6] A se vedea I. Deleanu, *op. cit.,* p. 36 şi urm.

[1] *Idem.*

Reclamantul poate fi o persoană fizică sau o persoană juridică ce a sesizat instanţa cu cererea de chemare în judecată pretinzând că dreptul sau interesul său trebuie stabilit prin recunoaştere pe cale judiciară.

Pârâtul este persoana fizică sau juridică pe care reclamantul o acuză că a săvârşit încălcarea dreptului şi care trebuie astfel, să răspundă injustiţie.

între aceste două persoane arbitrează instanţa şi numai între aceste părţi va avea hotărârea dată, putere de lucru judecat.

2. **Condiţiile cerute pentru a fi parte în proces**

Condiţiile cerute pentru a fi parte în proces sunt tocmai condiţiile de exercitare ale acţiunii civile: dreptul, interesul, capacitatea procesuală şi calitatea procesuală.

Le vom acorda o scurtă examinare:

a. **Dreptul.** Dacă acţiunea reprezintă mijlocul legal pentru reali zarea judecătorească a unui drept, înseamnă că există acţiune numai dacă există şi un drept pe care să-1 valorifice.

Atenţie însă: existenţa sau neexistenţa **reală** a dreptului se verifică numai în procesul rezolvării acţiunii. Prin urmare, nu **existenţa** dreptului subiectiv este condiţia de exercitare a acţiunii, ci **afirmarea** existenţei unui drept subiectiv[10].

Dreptul invocat trebuie să fie recunoscut şi ocrotit de lege şi să fie actual (cazurile de derogare sunt prezentate în art. 110 C. proc. civ.).

b. **Interesul** exprimă avantajul practic, imediat, pentru care se justifică punerea în mişcare a procedurii judiciare de către o parte. Demersul în justiţie trebuie să aducă un „profit" material sau moral (ori de ambele feluri) şi nu satisfacţii în dispute teoretice.

Lipsa unui interes legitim (care să fie în concordanţă cu legea şi cu regulile de convieţuire socială), actual (altfel, pârâtul nu-1 putea leza pe reclamant) direct şi personal (folosul urmărit trebuie să-i beneficieze titularului cererii de chemare injustiţie), constituie motive de respingere a acţiunii.

c. **Capacitatea procesuală** se analizează sub două aspecte:

- **capacitatea procesuală de folosinţă** *(legitimatio adprocessum),* ca fiind aptitudinea generală a persoanelor de a dobândi drepturi şi de a-şi asuma obligaţii, pe plan procesual" şi,

A se vedea I. Deleanu, *op. cit.,* p. 49 şi urm. " A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 279.

Subiectul de drept dintr-un litigiu de muncă îşi asociază concursul organului jurisdicţional competent prin intermediul acţiunii. Acţiunea presupune existenţa a trei elemente care-i condiţionează existenţa ca instituţie juridică: un element subiectiv - părţile - şi două elemente obiective - obiectul şi cauza acţiunii.

Elementul subiectiv va primi o tratare distinctă în subtitlul următor.

Obiectul acţiunii este ceea ce se cere prin acţiune.

Spre exemplu, obiectul cererii de chemare în judecată (când acesta este mijlocul procesual folosit) introdusă de un salariat ar putea fi hotărârea de reintegrare în muncă şi acordarea de despăgubiri pentru perioada nelucrată; obiectul excepţiei procesuale ridicate de unitatea pârâtă ar putea fi invocarea încălcării unei norme de procedură propriu-zisă; obiectul căii de atac exercitate de salariatul reclamant îl constituie hotărârea primei instanţe etc.

Cauza acţiunii *(causa petenti)* este temeiul juridic al acelei acţiuni. Cauza desemnează scopul pentru care este constituită şi garantată acţiunea: protecţia ori valorificarea drepturilor sau a intereselor legitime[8].

Secţiunea a IV-a Părţile litigiului de muncă

1. **Subiecţi, participanţi, părţi**

Activitatea de judecată este opera participanţilor la proces şi constă într-un ansamblu de acte procedurale şi raporturi juridice procesuale ce se stabilesc între aceştia în timp şi în spaţiu. Sunt subiecţi în proces numai participanţii care influenţează desfăşurarea şi soarta procesului şi cărora legea le recunoaşte drepturi procesuale şi le impune obligaţiuni procesuale[9]. Persoanele care sunt „simpli participanţi la proces" nu influenţează hotărâtor desfăşurarea procesului, ci aduc o contribuţie necesară la soluţionarea litigiului (aşa cum sunt: martorii, experţii, mandatarii, avocaţii, interpreţii).

într-un sens restrictiv, subiecţi în proces sunt: instanţa de judecată, **părţile (reclamantul şi pârâtul),** terţii participanţi la proces, procurorul şi organul de executare.

[8] *Idem,* p. 73.

[9] A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 269.

- **capacitatea procesuală de exerciţiu** fiind aptitudinea persoanei care are un drept subiectiv, de a şi-1 apăra în proces, personal sau printr-un mandatar. Este în rezumat, capacitatea de a sta în judecată[12].

Incapacitatea procesuală de folosinţă este specială şi parţială, operând doar în cazurile şi în condiţiile expres prevăzute de lege. Altfel, orice persoană care are folosinţa drepturilor civile poate fi parte în judecată (art. 41 alin. 1 C. proc. civ.).

In cazul persoanelor juridice operează principiul **specialităţii** capacităţii de folosinţă, conform căruia persoana juridică poate sesiza instanţa numai pentru acele drepturi şi poate fi chemată să răspundă patrimonial numai pentru acele obligaţii, care corespund strict scopului pentru care a fost înfiinţată.

Cererea introdusă de persoana căreia îi lipseşte capacitatea procesuală de folosinţă, va fi respinsă.

Persoanele care nu au capacitate procesuală de folosinţă, nu pot avea nici capacitatea procesuală de exerciţiu; în schimb, se poate ca o persoană să aibă capacitatea de folosinţă şi să nu o aibă pe cea de exerciţiu. în acest caz, în locul titularului dreptului va sta în instanţă reprezentantul său legal, care va lucra în numele titularului[13].

Lipsa capacităţii procesuale de exerciţiu atrage anulabilitatea actului de procedură făcut în asemenea condiţii (cauza de nulitate poate fi acoperită total sau parţial în condiţiile art. 161 alin. 1 C. proc. civ.).

d. **Calitatea procesuală** *{legitimatio ad causam)* exprimă cerinţa existenţei unei identităţi între persoana reclamantului şi persoana care este titular al dreptului în raportul juridic dedus judecăţii, precum şi între persoana pârâtului şi cel obligat în acel raport juridic[14].

Calitatea procesuală a fost definită în variate moduri[15]:

- traducerea procesuală a calităţii de titular al dreptului;
- puterea în virtutea căreia o persoană exercită acţiunea injustiţie;
- puterea de a acţiona injustiţie, justificată de un interes personal şi direct.

Calitatea procesuală, în cazul **persoanelor fizice,** aparţine:

1) **titularului** dreptului sau al interesului juridiceşte ocrotit.

[12] A se vedea I. Deleanu, *op. cit.,* p. 84.

[13] A se vedea detalii în I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 281 şi urm.

[14] Wew, p. 286.

[15] A se vedea I. Deleanu, *op. cit.,* p. 88.

Excepţii:

- nu au puterea de a exercita acţiunea injustiţie minorii care nu au împlinit vârsta de 14 ani şi persoana pusă sub interdicţie; în caz de faliment, judecătorul-sindic numit de instanţă va administra falimentul;

- uneori, legea desemnează subiectul exclusiv prin care se manifestă calitatea procesuală (vezi art. 52, 54, 59 C. fam.);

2) **moştenitorilor** ce au acceptat „transmisiunea patrimoniului" privit ca universalitate juridică. Aceştia dobândesc în afara drepturilor şi obligaţiilor lui *de cuius,* şi - în principiu - acţiunile şi mijloacele de apărare care aparţineau sau puteau să aparţină celui decedat, potrivit cu ceea ce ei au dobândit;

3) **creditorilor,** aceştia putând acţiona **motu proprio** sau substituindu-se altuia;

4) **reprezentantului** aceluia care este titularul dreptului.

Această reprezentare poate fi:

- legală şi obligatorie (în cazul minorului lipsit de capacitate de exerciţiu şi a interzisului judecătoresc) realizabilă prin părinţi, tutore, curator;

- convenţională (facultativă), realizabilă prin avocat sau mandatar;

-judecătorească, realizabilă prin persoana desemnată de instanţă.

Numai calitatea procesuală se verifică în persoana reprezentantului, pentru că dreptul şi interesul se verifică în persoana celui reprezentat.

în cazul **persoanelor morale** reprezentarea în proces are loc după cum urmează[16]:

a. **Persoanele morale de drept privat** (cele create de particulari în baza legii) sunt reprezentate de către:

- organul de conducere desemnat prin lege sau statut;

- un veritabil reprezentant, ca subiect relativ independent în raport cu persoana morală.

b. **Persoanele morale de drept public** (create direct de lege) sunt reprezentate potrivit naturii lor, astfel:

- Ministerul Finanţelor reprezintă statul (care participă în nume propriu, ca subiect de drepturi şi obligaţii)[17].

- Prefectul reprezintă Guvernul (în judeţele şi în municipiul Bucureşti).

Idem, p. 95 şi urm. [17] Legea poate stabili şi altfel.

Acest raport juridic este bilateral, deoarece poate exista numai între două părţi: salariatul şi unitatea (vom folosi această expresie reprezentativă). Litigiul de muncă generat de raportul juridic individual de muncă are ca părţi principale, chiar părţile între care s-a stabilit acest raport: salariatul şi angajatorul.

Potrivit art. 282 Codul muncii, pot fi părţi în conflictele de muncă:

a) salariaţii precum şi orice persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractului colectiv de muncă;

b) angajatorul;

c) sindicatele şi patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

1. **Salariatul** poate fi parte în litigiul de muncă dacă sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de dreptul comun: calitatea procesuală, capacitatea procesuală, interes şi drept. Aceste cerinţe se analizează de către organul jurisdicţional, ţinându-se seama de specificul raportului juridic de muncă.

O precizare se impune cu privire la capacitatea procesuală a salariatului minor[19]: acesta poate fi parte într-un litigiu de muncă şi are dreptul de a-şi susţine singur interesele, folosind toate căile, excepţiile şi mijloacele legale de apărare[20]. De asemenea, salariatul minor poate fi asistat de ocrotitorul său legal (este o facultate şi nu o obligaţie), atunci când asistenţa vine în interesul minorului.

O persoană poate fi parte într-un litigiu de muncă, chiar şi după ce i-a încetat calitatea de salariat la unitatea cu care se afla în acel litigiu. Aceasta este o situaţie reprezentativă pentru prelungirea efectelor juridice ale contractului individual de muncă şi după încetarea raportului juridic de muncă. Astfel de efecte se referă însă, numai la drepturi şi obligaţii patrimoniale (n-ar putea opera de exemplu, răspunderea disciplinară).

Potrivit art. 269 Codul muncii, unitatea are obligaţia, în condiţiile legii, să despăgubească persoana încadrată în muncă, dacă a suferit din

Reamintim că, minorii în vârstă de 15-16 ani pot fi angajaţi cu contract de muncă, numai cu încuviinţarea părinţilor sau a tutorilor (art. 99 C. fam.).

[20] Plenul Trib. Supr., dec. de îndrumare nr. 13/1957, citat de S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *op. cit.,* p. 18.

- Preşedintele consiliului judeţean exercită atribuţiile în numele judeţului (ca persoană juridică).
- Primarul reprezintă în justiţie comuna sau oraşul.

3. **Participarea terţilor în proces**

Dacă hotărârile instanţelor penale produc efecte *erga omnes,* hotărârile instanţelor civile, cu unele excepţii, au efecte relative numai între părţile litigante. Iată de ce, codul de procedură civilă a reglementat şi situaţii în care sunt introduse în cauză, în cursul judecăţii, terţe persoane, care astfel devin părţi litigante şi hotărârea dată le va fi utilă sau le va fi opozabilă. Sunt admise următoarele posibilităţi:

a. **Intervenţia voluntară** iniţiată de terţ, când acesta are interesul s-o facă. Art. 49 C. proc. civ. reglementează: „Oricine are interes poate interveni într-o pricină ce se urmează între alte persoane". Când terţul intervine pentru a-şi realiza sau conserva un drept propriu, intervenţia este **principală,** iar când doreşte numai să sprijine una din părţi, intervenţia este **accesorie.**

b. **Intervenţia forţată sau indirectă**[18] are loc la cererea uneia din părţi, astfel:

- chemarea în judecată a altor persoane, pentru a le face opozabilă hotărârea ce se va da în cauză;
- chemarea în garanţie, potrivit art. 60 C. proc. civ.: „Partea poate să cheme în garanţie o altă persoană împotriva căreia ar putea să se îndrepte, în cazul când ar cădea în pretenţiuni, cu o cerere în garanţie sau în despăgubire";
- arătarea titularului dreptului de către pârât, pentru ca acesta să poată sta în instanţă şi să-şi facă apărarea.

Există şi forme specifice de participare a terţilor, între care şi cele proprii litigiilor de muncă, la care urmează să facem referire în următoarele pagini.

4. **Părţile principale ale litigiului de muncă**

Raportul juridic de muncă se naşte între salariat şi persoana juridică sau fizică ce-l angajează în muncă.

[18] A se vedea I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 303 şi urm.

culpa unităţii un prejudiciu în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Dacă la plecarea din unitate salariatul nu fusese despăgubit, va putea ulterior (respectând termenele legale) să apeleze la asocierea organului jurisdicţional al muncii (instanţa de judecată). Aşadar, un fost salariat este parte în **litigiul de muncă,** numai dacă acest litigiu se referă la drepturi şi obligaţii ce priveau activitatea desfăşurată pe timpul cât avea contract de muncă cu acea unitate[21].

2. **Unitatea (angajatorul)** este cealaltă parte a litigiului de muncă (ordinea putea fi inversată) cu o condiţie: să aibă personalitate juridică. Dacă a fost subiect în contractul individual de muncă (an gajatorul), condiţia este îndeplinită implicit. Dacă unitatea nu are personalitate juridică, atunci:

- parte în litigiul de muncă va fi organul său ierarhic superior sau,
- va fi parte în litigiu chiar această unitate, dacă dispune de împuternicirea de reprezentare pentru a încheia contracte individuale de muncă.

Cine este de fapt „unitatea angajatoare"?

- conform art. 2 din Legea nr. 168/1999, unitatea desemnează persoana juridică care utilizează muncă prestată de salariaţi;
- potrivit art. 1 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, termenul de patron desemnează persoana fizică şi persoana juridică care angajează salariaţi prin încheierea contractelor individuale de muncă;
- potrivit art. 282 Codul muncii se înţelege prin angajatori „agenţii de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile prezentului cod";

In calitate de **angajator** poate fi şi o **persoană fizică** ce încheie contract individual de muncă cu respectarea prevederilor legislaţiei muncii, cu alte persoane fizice. Persoana fizică angajatoare va putea fi astfel parte în litigiul de muncă cu persoana fizică angajată (este vorba de un litigiu de drepturi).

3. **Moştenitorii salariatului** pot figura ca parte într-un litigiu de muncă, atât ca reclamanţi, cât şi ca pârâţi:

a) în calitate de **reclamanţi,** atunci când cheamă în judecată unitatea, pentru plata unor drepturi băneşti rezultate din executarea contractului de muncă încheiat cu salariatul decedat. în acest caz,

[21] A se vedea S. Ghimpu, A. Ţiclea, *op. cit.,* p. 454.

termenul de sesizare a instanţei, este de 3 ani de la data când acele drepturi trebuiau acordate (art. 73 lit. d din Legea nr. 168/1999);

b) au calitate de **pârâţi** într-un litigiu de muncă, moştenitorii salariatului care a produs paguba. Pentru că ei nu răspund pentru fapta proprie, ci pentru fapta lui **de cuius** rezultă că[22]:

- unitatea are numai un drept de creanţă împotriva moştenitorilor, datoria împărţindu-se între ei proporţional cu părţile de moştenire;
- dacă salariatul a decedat înainte ca decizia de imputare să fi fost emisă, unitatea nu mai emite decizia, ci introduce acţiunea împotriva moştenitorilor;
- dacă decesul a avut loc în perioada dintre emiterea deciziei şi comunicare, comunicarea se va face moştenitorilor;
- dacă persoana a decedat după ce decizia de imputare a rămas definitivă, executarea se va face pe seama moştenitorilor, însă după un termen de 8 zile de la data încunoştinţării colective (art. 397 şi 398 C. proc. civ.).

4. **Participarea unor terţe persoane** în litigiul de muncă este posibilă numai sub forma **intervenţiei accesorii** (cererea de intervenţie principală este inadmisibilă în litigiul de muncă, deoarece ar presupune ca un salariat să ceară să i se stabilească un drept decurgând din raportul juridic de muncă în care este subiect un alt salariat).

Intervenţia accesorie este admisibilă în situaţii de genul celor exemplificate de către Plenul Tribunalului Suprem (dec. de îndrumare nr. 3/1976, pct. 7):

- când în cadrul unui litigiu de muncă ce are ca obiect contestaţia împotriva deciziei de desfacere a contractului individual de muncă, intervine persoana care a luat această măsură, pentru a convinge instanţa că măsura respectivă a fost legală şi temeinică;
- când într-un litigiu ce priveşte fie răspunderea patrimonială fie obligaţia de restituire, intervine persoana care a facilitat producerea pagubei sau a dispus efectuarea plăţii, pentru a face probatoriul, aşa încât să nu i se impute suma în cazul în care n-ar putea fi recuperată de la autorul direct al prejudiciului sau de la beneficiarul plăţii nedatorate.

O cale procesuală proprie numai litigiilor de muncă o reprezintă **intervenţia la cererea unităţii,** în cazuri identice cu cele de mai sus, a salariatului ce a determinat cu **rea credinţă,** desfacerea contractului de muncă, înlesnirea producerii pagubei sau efectuarea plăţii nelegale.

[22] A se vedea S. Ghimpu, Gh. Moharu, *op. cit.*, p. 20.

negocieri (reglementarea aplicabilă şi în cazul subdiviziunilor menţionate); la nivelele superioare, salariaţii sunt reprezentanţi de organizaţiile sindicale reprezentative, de tip federaţie la nivel de grup de unităţi şi ramură, sau de tip confederaţie la nivel naţional.

Potrivit art. 20 alin. 2, poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al salariaţilor, orice persoană care întruneşte următoarele condiţii:

- a împlinit vârsta de 21 de ani;
- este salariat al unităţii sau reprezintă federaţia ori confederaţia sindicală la care sindicatul ce organizează conflictul de interese se află afiliat;
- nu a fost condamnată ca organizator pentru declararea unei greve ilegale.

în acest fel, hotărârea îi va fi opozabilă, iar prejudiciul (despăgubirile) va putea fi recuperat pe seama sa.

5. **Procurorul** poate fi parte principală sau parte alăturată, numai în înţeles procesual[23]. Potrivit prevederilor art. 45 alin. 1 C. proc. civ., Ministerul Public poate introduce orice acţiune, în afara celor strict personale, şi poate să participe la orice proces, în oricare fază a acestuia, în cazurile în care consideră necesar pentru apărarea drepturilor şi intereselor legitime ale minorilor precum şi ale persoanelor puse sub interdicţie. Se deduce că, procurorul ar putea interveni numai în litigiile de muncă în care una din părţi este salariat minor (interzisul judecătoresc nu poate încheia contract de muncă, neavând capacitate de exerciţiu). Pornind de la dispoziţia art. 130 alin. 1 din Constituţia României, conform căreia „în activitatea judiciară, Ministerul Public reprezintă interesele generale ale societăţii şi apără ordinea de drept, precum şi drepturile şi libertăţile cetăţenilor", Curtea Constituţională a statuat în Deciziile nr. 1/1995 şi nr. 26/1995 că textul prin care se limitează dreptul procurorului de a participa numai la procesele privind apărarea drepturilor şi intereselor legitime ale minorilor şi ale persoanelor puse sub interdicţie, este neconstituţională. Pe cale de consecinţă, procurorul este în drept să participe, dacă apreciază necesar, în orice litigiu de muncă.

6. **Sindicatele** pot să se constituie parte alăturată într-un litigiu de muncă, în spiritul prevederilor art. 28 din Legea nr. 54/2003 potrivit cărora, organizaţiile sindicale apără drepturile membrilor lor prin apărători proprii sau aleşi, putând formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor.

7. **în conflictul de interese,** sunt părţi:

- unitatea, reprezentată de organele sale de conducere (manager, director, director general etc.) sau, după caz, organizaţiile patronale reprezentative la nivel de grup de unităţi, de ramură şi la nivel naţional;
- salariaţii, reprezentând o subunitate, compartiment sau grupul de salariaţi care exercită aceeaşi profesie (aceste cazuri sunt reglementate sub condiţia ca între partenerii de negocieri să se fi convenit ca aceştia să-şi stabilească un mod distinct, în contractul colectiv de muncă, condiţiile de muncă); la nivel de unitate, salariaţii sunt reprezentanţi fie de sindicatele reprezentative, fie (dacă nu sunt constituite sindicate reprezentative) de către persoanele care i-au reprezentat la

A se vedea C. Gârbaci, *Cadrul actual al activităţii procesual-civile a procurorului în* „Dreptul" nr. 10-11/1994, p. 99-102. 338

CAPITOLUL IV
SOLUŢIONAREA LITIGIILOR DE MUNCĂ DE CĂTRE INSTANŢELE DE JUDECATĂ

Secţiunea I Aspecte procedurale

1. **Cererea de chemare în judecată**

Activitatea de judecată începe la instanţa de fond printr-o procedură premergătoare:

- reclamantul declanşează activitatea instanţei prin introducerea cererii de chemare în judecată;
- pârâtul răspunde pretenţiilor reclamantului fie în scris, fie oral la prima zi de înfăţişare, prezentându-şi apărările.

Cererea de chemare în judecată este actul procedural prin care persoana interesată şi îndreptăţită se adresează organului de jurisdicţie[1].

Potrivit art. 109 C. proc. civ., „oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane trebuie să facă o cerere înaintea instanţei competente". Fără a se confunda cu acţiunea civilă - este doar o formă concretă de manifestare a acestuia - cererea de chemare în judecată pentru soluţionarea litigiului de muncă va trebui să respecte condiţiile generale ale cererilor injustiţie, prevăzute în art. 82 - 84 C. proc. civ.:

- sub aspectul formei: va fi făcută în scris;
- sub aspectul cuprinsului: arătarea instanţei, numele, domiciliul sau reşedinţa părţilor ori, după caz, denumirea şi sediul lor şi ale reprezentantului, obiectul cererii şi semnătura.

în cazul în care, din orice motive, cererea nu poate fi semnată, judecătorul va stabili mai întâi identitatea părţii şi va citi acesteia conţinutul cererii. Despre toate acestea, judecătorul va face menţiunea pe cerere.

[1] A se vedea I. Deleanu, *op. cit.*, p. 74 şi urm. Viorel Mihai Ciobanu, *Tratat teoretic şi practic de procedură civilă,* voi. II, Editura Naţional, Bucureşti, 1999, p. 24 şi urm. 340

A. Obiectul cererii semnifică ceea ce se cere prin acţiune: anularea deciziei de desfacere a contractului de muncă, obligarea unităţii la înmânarea carnetului de muncă, anularea deciziei de imputare etc.

Funcţie de obiectul cererii, poate fi determinată competenţa generală, materială şi teritorială; tot obiectul cererii orientează spre admisibilitatea unor probe; obiectul cererii prezintă interes cu privire la limitele în care instanţa poate hotărî (reclamantul poate să-şi completeze sau să modifice pretenţia iniţială, în faţa primei instanţe până la prima zi de înfăţişare).

Reclamantul va trebui să menţioneze în cuprinsul cererii motivele de fapt şi de drept pe care se întemeiază cererea adresată instanţei, adică va trebui să prezinte împrejurările de fapt ce 1-a îndemnat să se adreseze instanţei, precum şi temeiul juridic al cererii sale (judecătorul nu va fi ţinut, totuşi, de temeiul juridic indicat de reclamant, ci va face o încadrare legală corectă). într-un litigiu de muncă, temeiul juridic va consta într-un text de lege, un articol din contractul colectiv de muncă, din statutul disciplinar, din regulamentul de ordine interioară etc. Iată de ce, o astfel de cerere poate fi fundamentată pe mai multe temeiuri juridice.

în cazul în care în cerere sunt formulate mai multe pretenţii, adică există mai multe capete de cerere, se cere şi arătarea dovezilor prin care reclamantul îşi susţine fiecare pretenţie. Ca o particularitate a jurisdicţiei muncii reţinem prevederea art. 75 din Legea nr. 168/1999: „atunci când sunt contestate măsuri unilaterale dispuse de unitate, aceasta are obligaţia ca, până la prima zi de înfăţişare, să depună dovezile în baza cărora a luat măsura respectivă". înseamnă că, atunci când salariatul este reclamant, nu va fi ţinut să arate dovezile pe care îşi întemeiază cererea, în schimb, când unitatea are calitatea de reclamant (salariatul său fiind pârât) trebuie să arate motivele de fapt şi de drept pe care se întemeiază cererea sa şi să indice dovezile de care înţelege să se folosească. La primirea cererii de chemare în judecată, preşedintele sau judecătorul care îl înlocuieşte va verifica dacă aceasta întruneşte cerinţele prevăzute de lege. Când este cazul, reclamantului i se pune în vedere să completeze sau să modifice cererea şi să depună copii certificate de pe înscrisurile pe care îşi întemeiază cererea (art. 114 alin. 1 din C. proc. civ.).

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

d) pe toată durata existenţei contractului în cazul în care se solicită constatarea nulităţii uni contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

în orice alte situaţii, altele decât cele menţionate, termenul este de 3 ani de la data naşterii dreptului.

Cu privire la repunerea în termen, are aplicabilitate art. 19 din Decretul nr. 167/1958. Astfel, dacă salariatul nu s-a putut încadra în termenul de sesizare a instanţei judecătoreşti, datorită unor motive temeinice (exemple: a fost delegat sau detaşat într-o unitate ce are sediul în altă localitate, a fost internat medical, s-a aflat în stare de arest ori detenţie etc), se poate adresa acelei instanţe cu cerere de repunere în termen, în 30 de zile de la încetarea acelor împrejurări obiective ce l-au împiedicat să-şi exercite în termen dreptul la acţiune. Instanţa de judecată va aprecia temeinicia motivelor invocate şi va decide dacă poate fi admisă cererea de repunere în termen, adică dacă se poate trece la soluţionarea litigiului.

C. **Comunicarea actelor de procedură**

Potrivit art. 85 din C. proc. civ., Judecătorul nu poate hotărî asupra unei cereri decât după citarea sau înfăţişarea părţilor, afară numai dacă legea nu dispune altfel. Comunicarea cererilor şi a tuturor actelor de procedură se va face din oficiu, prin agenţii procedurali ai instanţei sau prin orice alt salariat al acesteia, iar dacă această cale nu este posibilă, comunicarea se va face prin poştă, cu scrisoare recomandată cu

După ce constată că sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de lege pentru cererea de chemare în judecată, preşedintele fixează termenul de judecată pe care, sub semnătură, îl dă în cunoştinţă reclamantului prezent sau reprezentantului acestuia. Celelalte părţi vor fi citate potrivit legii.

Preşedintele va dispune în acelaşi timp să se comunice pârâtului, odată cu citaţia, copii de pe cerere şi de pe înscrisuri, punându-i-se în vedere obligaţia de a depune la dosar întâmpinarea cel mai târziu cu 5 zile înainte de termenul stabilit pentru judecată. Termenul de judecată va fi stabilit astfel încât de la data primirii citaţiei pârâtul să aibă la dispoziţie cel puţin 30 de zile pentru a-şi pregăti apărarea iar în procesele urgente cel puţin 5 zile (art. 114 alin. 1-3 din C. proc. civ.).

Art. 74 din Legea nr. 168/1999 reglementează o regulă derogatorie de la dreptul comun: cererile referitoare la soluţionarea conflictelor de drepturi se judecă în regim de urgenţă, termenele de judecată neputând fi mai mari de 15 zile (iniţial fusese stabilit la 10 zile), iar părţile sunt legal citate, dacă citaţia le-a fost înmânată cel puţin cu o zi înaintea judecării.

De asemenea, art. 286 Codul muncii precizează că termenele nu pot fi mai mari de 15 zile.

în acest sens, art. 24 lit. a şi e din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 146/1997 prevede că vor fi scutite de taxele judiciare de timbru, inclusiv cele prin care se exercită căile de atac, referitoare la:

> încheierea, executarea şi încetarea contractului individual de muncă, orice drepturi ce decurg din raporturi de muncă, stabilirea impozitului pe salarii, drepturile decurgând din executarea contractelor colective de muncă şi cele privind soluţionarea conflictelor de muncă, precum şi executarea hotărârilor pronunţate în aceste litigii;

> stabilirea şi plata ajutorului de şomaj, ajutorului de integrare profesională şi a alocaţiei de sprijin, a ajutorului social, a alocaţiei de stat pentru copii, a drepturilor persoanelor cu handicap şi a altor forme de protecţie socială prevăzute de lege.

Cererile în faţa oricăror organe sau instanţe, precum şi în toate actele procedurale în legătură cu soluţionarea litigiilor de muncă şi cu executarea hotărârilor sunt scutite de taxa de timbru.

B. **Termene**

Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate (art. 283 alin. 1 Codul muncii): 342

dovadă de primire sau prin alte mijloace ce asigură transmiterea textului actului şi confirmarea primirii acestuia".

Fiind vorba de angajatori, înseamnă că vor fi citaţi:

■ statul, judeţul, comuna şi celelalte persoane juridice de drept public în persoana capului autorităţii la contenciosul sediului central al administraţiei respective sau, în lipsă de contencios, la sediul administraţiei;

■ persoanele juridice de drept privat, prin reprezentanţii lor, la sediul principal sau la cel al sucursalei ori, după caz, al reprezentanţei (art. 87 pct. 1 şi 2 din C. proc. civ.).

Sub sancţiunea nulităţii, citaţia va fi înmânată părţii cu cel puţin 5 zile înaintea termenului de judecată. Dacă instanţa apreciază, în pricini urgente, termenul înmânării citaţiei poate fi mai mic de 5 zile. In conflictele de muncă operează o regulă specială prevăzută de art. 286 alin. 3 din Codul muncii, „procedura de citare a părţii se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puţin 24 de ore înainte de termenul de judecată".

In afară de părţi, se citează terţii care au intervenit sau au fost introduşi în proces, martorii, experţii şi alţi participanţi la proces.

O cerere de chemare în judecată nesemnată este nulă dar, lipsa semnăturii se poate împlini în tot cursul judecăţii (art. 133 C. proc. civ.).

Cererile în legătură cu soluţionarea litigiului de muncă, sunt scutite de taxă judiciară de timbru şi de timbru judiciar (art. 285 Codul muncii).

Introducerea cererii de chemare în judecată determină următoarele **consecinţe juridice[2]:**

- investeşte instanţa cu judecata litigiului la care se referă;
- reclamantul nu mai poate porni o nouă acţiune împotriva pârâtului, cu acelaşi obiect şi întemeiată pe aceeaşi cauză, fiindcă i s-ar opune excepţia de litispendenţă. Pârâtul îşi pregăteşte apărările;
- leagă instanţa de judecată de obiectul cererii, pe care nu-1 va putea schimba sau depăşi;
- întrerupe prescripţia, chiar dacă instanţa sesizată ar fi necompetentă;
- acţiunea care era strict personală, devine transmisibilă moştenitorilor, dacă cererea de chemare în judecată a fost introdusă de titularul între timp decedat;

" *Idem*, p. 77.

- din momentul sesizării instanţei, dreptul ce se valorifică prin introducerea cererii de chemare în judecată, devine un **drept litigios.**

2. întâmpinarea

Potrivit art. 114[1] alin. 2 din C. proc. civ., după primirea cererii de chemare în judecată, preşedintele instanţei dispune să se comunice pârâtului, odată cu citaţia, copii de pe cerere şi de pe înscrisuri, punându-i-se în vedere obligaţia de a depune la dosar întâmpinare cel mai târziu cu 5 zile înainte de termenul stabilit pentru judecată. Dacă prin vechea reglementare depunerea întâmpinării era facultativă, potrivit art. 118 din C. proc. civ., întâmpinarea este obligatorie, afară de cazurile în care legea prevede în mod expres altfel. Nedepunerea întâmpinării în termenul prevăzut de lege atrage decăderea pârâtului din dreptul de a mai propune probe şi a invoca excepţii, în afara celor de ordine publică.

Prin întâmpinare, pârâtul răspunde la cererea de chemare în judecată şi urmăreşte să se apere în faţa pretenţiilor formulate de reclamant.

Potrivit art. 115 din C. proc. civ., întâmpinarea va cuprinde:

1) excepţiile de procedură pe care pârâtul le ridică la cererea reclamantului;

2) răspunsul la toate capetele de fapt şi de drept ale cererii;

3) dovezile cu care se apără împotriva fiecărui capăt de cerere; când va cere dovada cu martori, pârâtul va arăta numele şi adresa lor;

4) semnătura.

Potrivit art. 287 Codul muncii, ca normă procedurală specifică jurisdicţiei muncii „sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare".

3. **Cererea reconvenţională**

în afara posibilităţii de a se apăra împotriva pretenţiilor reclamatului, pârâtul are şi posibilitatea de a formula pretenţii împotriva reclamantului, introducând **cererea reconvenţională.** Prin aceasta, pârâtul iniţial devine şi reclamant urmărind avantaje proprii.

Instanţa sesizată cu cererea principală are competenţa să judece şi cererea reconvenţională.

Soluţionând excepţia procesuală, instanţa ajunge la un verdict:

- se pronunţă printr-o încheiere interlocutorie de respingere atunci când consideră excepţia ca neîntemeiată sau,

- se pronunţă printr-o încheiere, sentinţă ori decizie - funcţie de natura excepţiei - când admite excepţia.

Sentinţa sau decizia pot fi atacate cu apel sau recurs (după caz), în timp ce încheierea (de respingere sau de admitere) se atacă numai odată cu fondul[5].

6.2. *Renunţarea la dreptul de a invoca excepţia decăderii*

Se cunoaşte faptul că, legea stabileşte anumite termene pentru îndeplinirea unor acte de procedură sau pentru exercitarea unor drepturi. Dacă partea nu se încadrează în aceste termene onerative, intervine **decăderea** „afară numai dacă legea dispune altfel sau dacă partea dovedeşte că a fost împiedicată printr-o împrejurare mai presus de voinţa ei"[6].

Pârâtul poate renunţa la dreptul de a invoca excepţia decăderii numai dacă termenul este reglementat printr-o normă cu caracter dispozitiv[7].

6.3. *Renunţarea la dreptul de a invoca excepţia de nulitate a actului de procedură, confirmarea sau acoperirea cauzei de nulitate* stau la îndemâna pârâtului numai dacă este vorba de nulităţi relative.

6.4. *Mărturisirea* este un mijloc de probaţiune ce constă în recunoaşterea pretenţiei formulate de partea adversă.

Vorbim de mărturisire judiciară când este făcută în faţa completului de judecată şi de mărturisire extra-judiciară când are loc într-un alt cadru. Mărturisirea este **irevocabilă,** cu excepţia cazului erorii de fapt.

[5] 1. Deleanu, *op. cit.*, p. 110.
[6] Art. 103 alin. 1 C. proc. civ.
[7] Pentru dezvoltări, I. Deleanu, *op. cit.*, p. 112.

4. **Renunţarea reclamantului (Desistarea)**

Există două posibilităţi de renunţare[3]:

a) reclamantul renunţă la **acţiune,** adică la judecată, apreciind spre exemplu, că nu are încă probele ce i-ar aduce câştig de cauză;

b) reclamantul renunţă la însuşi **dreptul subiectiv** ce face obiectul litigiului, pierzând astfel posibilitatea de a mai valorifica ulterior acest drept (luând act de renunţarea reclamatului, instanţa de fond dă o hotărâre - definitivă - prin care respinge cererea în fond).

5. **Perimarea**

Dacă reclamantul lasă procesul în nelucrare şi nu stăruie în judecată un an din vina sa (6 luni în materie comercială), cererea de chemare în judecată se perima de drept. Dacă nu intervine o cauză de întrerupere sau de suspendare a termenului de primare, perimarea se materializează într-o hotărâre a instanţei care declară stins procesul şi astfel părţile sunt repuse în situaţia juridică anterioară sesizării instanţei .

Hotărârea care constată perimarea este supusă recursului în termen de 5 zile de la pronunţare (art. 253 alin. 2 din C. proc. civ.).

6. **Mijloacele de acţiune ale pârâtului**

Pârâtul se poate manifesta în proces într-o varietate de forme consacrate terminologic astfel:

6.1. *Invocarea excepţiilor procesuale*

Acestea pot fi:

- **excepţii procedurale,** care privesc şi faptele procesuale, cum sunt: necompetenţa instanţei, recuzarea, decăderea, perimarea, litispendenţa etc;
- **excepţii de fond:** prematuritatea cererii, lipsa capacităţii procesuale, lipsa calităţii procesuale, prescripţia, puterea de lucru judecat etc.

[3] *Idem,* p. 490-493.

[4] Dezvoltări în Al. Bacaci, *Aspecte teoretice din practica judiciară ale instituţiei perimării,* în „Revista română de drept" nr. 12/1983, p. 45 şi urm.

6.5. *Achiesarea*

Achiesarea este manifestarea de voinţă a pârâtului de a consimţi la pretenţiile reclamantului sau de a se conforma celor hotărâte de instanţă. Şi reclamantul poate achiesa la pretenţiile formulate de pârât în cererea reconvenţională.

Achiesând la pretenţiile celeilalte părţi, pârâtul renunţă implicit la continuarea judecăţii şi totodată la orice formă de contestare viitoare a dreptului abandonat. Prin achiesarea la hotărârea dată de instanţă, pârâtul renunţă atât la exercitarea căilor ordinare de atac, cât şi la cele extraordinare.

6.6. *Apărări de fond*prin care pârâtul neagă pretenţia reclamantului, încercând să convingă instanţa că cererea de chemare în judecată nu este fondată în drept. Această etapă este posterioară momentului excepţiilor şi reprezintă momentul culminant al confruntării părţilor[8].

6.7. *Cererea reconvenţională* (cu privire la care am făcut deja referiri, încadrând-o procedurii prealabile şedinţei de judecată la instanţă de fond).

7. **Şedinţa de judecată**

Completul de judecată trebuie să depună toată străduinţa în această fază, pentru a lămuri faptele care au determinat litigiul respectiv şi în baza probelor, conturându-şi acel „produs psiho-juridic numit intima convingere"[9] să pronunţe hotărârea judecătorească.

Potrivit art. 58 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară (republicată în M. Of. nr. 827/13.09.2005) „completul pentru soluţionarea în primă instanţă a cauzelor privind conflictele de muncă şi asigurări sociale se constituie din doi judecători şi doi asistenţi judiciari. Aceştia din urmă participă la deliberări cu vot consultativ; opinia lor se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează" (această precizare este întâlnită şi în art. 36 din Regulamentul de ordine interioară

[8] *Idem,* p. 114 şi urm. A se vedea dezvoltări în C. Belu, *Elemente psiho-juridice în probaţiunea judiciară'.* Editura Cugetarea TIGERO, Craiova, 1995, p. 164 şi urm. 348

al instanţelor judecătoreşti aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 387/2005).

Considerăm că, atâta vreme cât asistentul judiciar este un membru al unui complet de judecată, este lipsită de raţiune şi logică juridică acordarea caracterului consultativ al votului exprimat de asistentul judiciar. Nu putem fi de acord cu ideea ca asistenţii judiciari să fie incluşi într-un complet care deliberează, pentru ca votul lor să fie doar... consultativ. Cu atât mai mult se impunea reglementarea votului deliberativ (şi nu doar consultativ) pentru asistenţii judiciari, cu cât prin reforma constituţională s-a prevăzut posibilitatea participării în cadrul instanţelor specializate şi a unor persoane din afara magistraturii.

Consiliul economic şi social propune candidaţii pentru a fi numiţi ca asistenţi judiciari de către ministrul justiţiei, pentru o perioadă de 5 ani, în limita numărului de posturi (stabilit prin Ordin al ministrului justiţiei) din listele oferite de către Confederaţiile patronale şi Confederaţiile sindicale.

Astfel, persoana care îndeplineşte cumulativ următoarele condiţii poate fi propusă pentru numirea ca asistent judiciar (art. 110 din Legea nr. 304/2004):

- are numai cetăţenie română, domiciliul în România şi are capacitatea de exerciţiu al drepturilor;
- este licenţiat în drept, dovedeşte o preocupare teoretică corespunzătoare şi are o vechime în funcţii juridice de cel puţin 5 ani;
- nu are antecedente penale, nu are cazier fiscal şi se bucură de o bună reputaţie;
- cunoaşte limba română;
- este aptă din punct de vedere medical şi psihologic pentru exercitarea funcţiei.

înainte de a începe judecata fiecărei cauze, după ce deschiderea dezbaterilor a fost făcută de către preşedintele completului, părţile pot cere instanţei să amâne cauza care nu este în stare de judecată, dacă o astfel de cerere nu provoacă dezbateri. Amânarea cauzelor care nu comportă discuţii este posibilă dacă toate părţile legal citate sunt prezente şi cer o astfel de amânare. Dacă amânarea procesului nu a fost solicitată înainte de a începe judecata, preşedintele completului

Judecătorii au îndatorirea să stăruie prin toate mijloacele legale, pentru a preveni orice greşeală privind aflarea adevărului în cauză, pe baza stabilirii faptelor şi prin aplicarea corectă a legii, în scopul pronunţării unei hotărâri temeinice şi egale. Ei vor putea ordona administrarea probelor pe care le consideră necesare, chiar dacă părţile se împotrivesc.

în litigiul de muncă sarcina probei revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare (art. 287 Codul muncii).

Are loc **judecata în lipsă** dacă la termenul de judecată lipsesc ambele părţi, iar procedura de citare a fost legal făcută, cu condiţia ca cel puţin una din părţi să fi cerut judecarea în lipsă. Altfel, instanţa dispune suspendarea judecăţii[10].

Pentru fiecare termen, instanţa întocmeşte **încheierea de şedinţă** în care consemnează dezbaterile şi ce anume a dispus instanţa. Pot fi încheieri **preparatorii,** prin care se pregăteşte darea hotărârii fără a face orientări către soluţia litigiului, şi încheieri **interlocutorii,** care leagă instanţa de rezultatul întrevăzut, fără a putea reveni asupra ei (exemplu, încheierea interlocutorie prin care instanţa respinge excepţia puterii de lucru judecat).

Instanţa va examina cererea (contestaţia, plângerea) sub toate aspectele ei de fapt şi de drept. Dacă are de soluţionat o contestaţie împotriva desfacerii disciplinare a contractului de muncă, va putea decide judecând fondul cauzei prin hotărârea pronunţată, aplicarea unei sancţiuni disciplinare mai uşoare[11], deşi în legislaţia muncii nu există prevederi exprese sub acest aspect.

8. **Hotărârea judecătorească**

întreaga activitate de judecată urmăreşte soluţionarea litigiului dintre părţi. Actul de dispoziţie al instanţei cu privire la litigiul dedus spre judecată se numeşte hotărâre.

Potrivit art. 255 C. proc. civ., hotărârile prin care se rezolvă fondul cauzei în primă instanţă se numesc **sentinţe,** iar hotărârile prin care se

[10] Dezvoltări în I. Stoenescu, S. Zilberstein, *op. cit.,* p. 466 şi urm.
[11] A se vedea S. Ghimpu, A. Ţiclea, *op. cit.,* p. 459.

poate decide în urma verificării dosarului, pentru motive întemeiate, amânarea procesului în cauză.

Potrivit art. 242 pct. 2 din C. proc. civ., dacă niciuna din părţi nu se înfăţişează la strigarea pricinii, deşi au fost legal citate, instanţa va suspenda judecata.

De asemenea, potrivit art. 155^1 din C. proc. civ., instanţa poate suspenda judecata când constată că desfăşurarea normală a procesului este împiedicată din vina părţii reclamante, prin neîndeplinirea obligaţiilor prevăzute de lege ori stabilite la primirea cererii de chemare în judecată sau în cursul judecăţii. în acest caz, se va arăta în încheiere care anume obligaţii nu au fost respectate. La cererea părţii interesate, reclamantul va putea fi obligat într-o astfel de situaţie de către instanţa de judecată, la plata unei despăgubiri pentru paguba cauzată prin amânare.

în toate cazurile, asupra suspendării judecării procesului, instanţa se va pronunţa prin încheiere, care poate fi atacată cu recurs în mod separat (art. 244^1 alin. 1 din C. proc. civ.).

Dacă nu a fost pronunţată nici amânarea şi nici suspendarea judecăţii, instanţa va proceda la soluţionarea litigiului.

Prima zi de înfăţişare este considerată a fi primul termen de judecată numai dacă părţile, legal citate, pot pune concluzii.

Instanţa are obligaţia să rezolve în prealabil excepţiile de procedură şi chiar apărările de fond care ar face de prisos cercetarea în fond a litigiului.

în faţa primei instanţe, judecătorii au datoria de a încerca împăcarea părţilor. în acest scop ei pot solicita înfăţişarea personală a părţilor, chiar dacă acestea sunt reprezentate.

Judecătorul, în tot cursul procesului, conduce desfăşurarea acestuia, veghează la respectarea dispoziţiilor legale şi are puterea de a fixa termenele şi de a ordona măsurile necesare judecării cererii. De asemenea, el are îndatorirea să facă respectate şi să respecte el însuşi principiul contradictorialităţii şi celelalte principii ale procesului civil.

Cu privire la situaţia de fapt şi motivarea în drept pe care părţile le invocă în susţinerea pretenţiilor şi apărărilor lor, judecătorul este în drept să le ceară acestora să prezinte explicaţii oral sau înscris, precum şi să pună în dezbaterea lor orice împrejurări de fapt ori de drept, chiar dacă nu sunt menţionate în cerere sau în întâmpinare.

soluţionează căile de atac - apelul, recursul, contestaţia în anulare şi revizuirea hotărârilor - se numesc **decizii.**

Hotărârea trebuie să fie în **formă scrisă,** deoarece:

- trebuie comunicată părţilor;
- numai aşa poate instanţa de control judiciar să verifice legalitatea şi temeinicia hotărârii;
- în vederea executării, trebuie să se cunoască în concret titularul obligaţiei şi întinderea acesteia.

Potrivit art. 261 din C. proc. civ., hotărârea se dă în numele legii şi va cuprinde:

1) arătarea instanţei care a pronunţat-o şi numele judecătorilor care au luat parte la judecată;

2) numele, domiciliul sau reşedinţa ori, după caz, denumirea şi sediul părţilor, calitatea în care s-au judecat; numele mandatarilor sau reprezentanţilor legali şi ale avocaţilor;

3) obiectul cererii;

4) dispozitivul;

5) calea de atac şi termenul în care se poate exercita;

6) arătarea că pronunţarea s-a făcut în şedinţă, precum şi semnăturile judecătorilor şi grefierului.

Hotărârea se va comunica părţilor, în copie, în cazul în care este necesar pentru curgerea termenului de exercitare a apelului sau recursului.

Potrivit art. 78 şi art. 79 din Legea nr. 168/1999, hotărârile prin care instanţa soluţionează fondul cauzei se pronunţă în ziua în care au luat sfârşit dezbaterile, pronunţarea putând fi amânată uneori în situaţii deosebite, cu cel mult două zile. Hotărârile instanţei de fond sunt **definitive şi executorii de drept** (art. 289 Codul muncii). Potrivit art. 79 alin. 2 din Legea nr. 168/1999 „hotărârile motivate se redactează şi se comunică părţilor în termen de cel mult 15 zile de la pronunţare".

Părerea motivată a judecătorilor rămaşi în minoritate, va trebui redactată în acelaşi timp cu motivarea hotărârii.

După pronunţarea hotărârii, partea poate renunţa în instanţă la calea de atac, facându-se arătare despre aceasta într-un proces-verbal semnat de preşedinte şi de grefier. Renunţările se pot face şi în urmă, prin înfăţişarea părţii înaintea preşedintelui sau prin înscris autentic (art. 267 C. proc. civ.).

Conform art. 281' C. proc. civ., în cazul în care sunt necesare lămuriri cu privire la înţelesul, întinderea sau aplicarea dispozitivului hotărârii ori acesta cuprinde dispoziţii potrivnice, părţile pot cere instanţei care a pronunţat hotărârea să lămurească dispozitivul sau să înlăture dispoziţiile potrivnice. Cererea poate fi formulată în termenul prevăzut de lege pentru declararea, după caz, a apelului sau recursului împotriva acestei hotărâri. Instanţa va rezolva cererea de urgenţă prin încheiere dată în camera de consiliu, cu citarea părţilor. încheierea se va ataşa la hotărâre, atât în dosarul cauzei, cât şi în dosarul de hotărâri al instanţei.

Potrivit art. 281^2, „dacă prin hotărârea dată instanţa a omis să se pronunţe asupra unui capăt de cerere principal sau accesoriu sau asupra unei cereri conexe sau incidentale, se poate cere completarea hotărârii în acelaşi termen în care se poate declara, după caz, apel sau recurs împotriva acelei hotărâri, iar în cazul hotărârilor date în fond după casarea cu reţinere, în termen de 15 zile de la pronunţare. Cererea se soluţionează de urgenţă, cu citarea părţilor, prin hotărâre separată ce se va ataşa la hotărârea dată iniţial".

Astfel de încheieri sau hotărâri sunt supuse aceloraşi căi de atac, ca şi hotărârile de care sunt legate.

Structura hotărârii judecătoreşti

O hotărâre judecătorească cuprinde:

a. **Partea expozitivă** în care se menţionează: instanţa care a judecat, numele judecătorilor care au alcătuit completul (sau al sin gurului judecător), numele părţilor sau al reprezentanţilor (după caz), menţiunea că procedura a fost completă, incidentele ridicate, probele administrate, ordinea dezbaterilor şi concluziile puse de părţi şi de procuror (când este cazul).

b. **Considerentele sau motivarea hotărârii** cuprinde aşa cum prevede art. 261 pct. 4 C. proc. civ: „motivele de fapt şi de drept care au format convingerea instanţei, precum şi cele pentru care s-au înlăturat cererile părţilor"

c. **Dispozitivul** cuprinde soluţia dată de instanţă în rezolvarea litigiului. Minuta redactată cu ocazia pronunţării şi citită în şedinţă devine dispozitiv în finalul hotărârii şi acesta va fi supus executării silite. De asemenea, numai împotriva dispozitivului se exercită căile de atac.

Potrivit art. 289 din Codul muncii, hotărârile pronunţate în fond sunt definitive şi executorii de drept (ca atare, aceste hotărâri vor putea fi executate silit fără a mai fi investite cu formula executorie cerută de art. 374 alin. 1 C. proc. civ.).

10. **Căile de atac**

Hotărârea pronunţată în primă instanţă, chiar corectă, legală şi temeinică, poate lăsa impresia sau speranţa părţii care a pierdut procesul că judecătorii nu au apreciat corect situaţia de fapt, nu au interpretat corect probele administrate, au aplicat în mod greşit prevederile legale.

Uneori, o astfel de impresie devine speranţă împlinită deoarece, prin exercitarea căilor de atac, partea nemulţumită vede hotărârea nefavorabilă desfiinţată şi, în locul ei, o soluţie convenabilă.

Reţinând criteriul **condiţiilor de exercitare,** clasificăm căile de atac astfel:

- apelul, cale de atac ordinară, exercitată de partea nemulţumită de sentinţă fără limitarea motivelor; poate fi exercitat în orice materie, interdicţiile fiind prevăzute de lege în mod expres;
- căi extraordinare: recursul, contestaţia în anulare şi revizuirea hotărârilor. Cu privire la aceste căi, legea prevede expres şi limitativ în ce condiţii şi pentru ce motive pot fi exercitate.

10.1. *Apelul*

Apelul este o cale de atac devolutivă tipică deoarece, în limitele cererilor formulate în primă instanţă, determină o nouă judecată în fond, admiţându-se readministrarea probelor de la prima instanţă, precum şi administrarea de probe noi.

Prin O.U.G. nr. 138/2000, s-a adus o importantă modificare căilor de atac. Astfel, în Codul de procedură civilă nu mai figurează consacrata categorie a căilor ordinare de atac. Cum în afara căilor extraordinare de atac a rămas doar calea apelului, nu s-a mai considerat necesar a se păstra, spre distincţie, „calea ordinară de atac".

Considerăm că printr-o astfel de „redistribuire" a fost corectată eroarea prin care Legea nr. 59/1993 calificase şi recursul ca o cale ordinară de atac.

9. **Executarea hotărârii judecătoreşti**

Hotărârile instanţei de fond prin care au fost soluţionate conflictele de drepturi sunt definitive. Obligaţia stabilită prin hotărârea judecătorească sau printr-un alt titlu se aduce la îndeplinire de bunăvoie şi numai dacă debitorul nu execută de bunăvoie obligaţia sa, aceasta se aduce la îndeplinire pe calea executării silite. Pentru ca executarea silită să fie pornită, este necesar ca hotărârea instanţei să fie învestită cu formula executorie prevăzută de art. 269 alin. 1 din C. proc. civ. învestirea o face prima instanţă, moment în care se realizează şi verificarea hotărârii dacă este definitivă, deoarece numai hotărârea definitivă poate fi pusă în executare. De la această regulă, legea admite două excepţii, în care se pot pune în executare hotărâri de fond nedefinitive:

- hotărârile care se bucură de **execuţie vremelnică de drept;**
- hotărârile care beneficiază de **execuţie vremelnică judecătorească.**

Fiind vorba de o executare prin excepţie, execuţia vremelnică de drept este reglementată expres de lege. Astfel, reţinem din textul art. 278 din C. proc. civ. numai pct. 1 şi 2: „hotărârile primei instanţe sunt executorii de drept când au ca obiect: plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum şi a sumelor cuvenite potrivit legii şomerilor, şi despăgubirile pentru accidentele de muncă".

Partea în favoarea căreia a fost soluţionat litigiul primeşte hotărârea investită cu formula executorie.

Hotărârea judecătorească dezinvesteşte instanţa de proces, iar din punctul de vedere al puterii doveditoare este asimilată cu un act autentic. Cel mai important efect al hotărâri este **puterea lucrului judecat[12].** Hotărârile impuse apelului şi recursului au această putere provizorie.

Art. 1201 C. civ. arată că este lucru judecat atunci când a doua cerere în judecată are acelaşi obiect, este întemeiată pe aceeaşi cauză şi este între aceleaşi părţi, făcută de ele şi în contra lor în aceeaşi calitate. Aşadar, operează interdicţia de a se relua ulterior judecata unui proces care a fost deja soluţionat *(bis de aedem re ne sit adio).*

A se vedea G. Vasu, *Prezumţia legală şi excepţia procesuală a puterii lucrului judecat în materie civilă,* în R.R.D. nr. 6/1971, p. 43 şi urm. 354

în doctrină s-a considerat că apelul este justificat din două motive:

- apelul permite a se corija eroarea sau nedreptatea care se poate strecura în hotărârea primilor judecători;
- judecând apelul, vor da o hotărâre judecători mai experimentaţi asupra unui proces limpezit şi simplificat deja prin primele dezbateri.

Aşadar, pe calea apelului, fie partea interesată, fie procurorul invocă nemulţumiri faţă de hotărârea pronunţată de prima instanţă. O astfel de cale de atac există întotdeauna, afară de cazurile în care legea ar interzice. Este vorba de hotărârile pe care legea le declară fără drept de apel:

- hotărârea prilejuită de renunţarea la dreptul pretins (art. 247 din C. proc. civ.);
- hotărârea care consfinţeşte învoiala părţilor (art. 273 din C. proc. civ.).

Dacă partea a renunţat expres la apel cu privire la o hotărâre dată în primă instanţă (judecătorie sau tribunal) nu mai are dreptul de a folosi această cale de atac.

Termenul de apel este de 15 zile de la comunicarea hotărârii, iar dacă o parte face apel înainte de comunicarea hotărârii, această hotărâre se va considera comunicată la data depunerii cererii de apel.

Nerespectarea acestui termen atrage sancţiunea decăderii, însă pentru motive temeinice, în temeiul art. 103 din C. proc. civ. poate solicita repunerea în termen. Instanţa de apel are competenţa soluţionării acestei cereri.

Precizare: sentinţele civile pronunţate de tribunal în soluţionarea conflictelor de muncă nu pot fi atacate cu apel, ci, fiind definitive, se atacă numai cu recurs.

10.2. *Recursul*

Reglementarea recursului ca a doua cale ordinară de atac, prin Legea nr. 59/1993, a reprezentat o reformă aspru criticată. Prin O.U.G. nr. 138/2000 s-a „reformat" Codul de procedură civilă, mutând recursul acolo unde, în mod justificat, îşi are locul: **în rândul căilor extraordinare de atac.**

Potrivit Legii nr. 195/2004, pentru aprobarea O.U.G. nr. 58/2003 privind modificarea şi completarea Codului de procedură civilă, în materia conflictelor de muncă are competenţa să soluţioneze recursul, curtea de apel.

în comparaţie cu apelul, recursul are următoarele note distincte[13]:

- exercitarea recursului nu poate fi determinată doar de starea subiectivă de nemulţumire, ci trebuie raportată la condiţiile şi motivele prevăzute de lege;
- nu este, în principiu, suspensiv de executare;
- fără a provoca un control complet asupra hotărârii atacate prin recurs este vizată, de regulă, nelegalitatea hotărârii.

înainte de a face referiri la obiectul recursului, se cuvine să delimităm următoarele două categorii de hotărâri:

1. Sunt hotărâri **definitive:**

a) hotărârile date în primă instanţă, potrivit legii, fără drept de apel (este şi cazul hotărârilor pronunţate de tribunale în soluţionarea conflictelor de muncă);

b) hotărârile date de prima instanţă, care nu au fost atacate cu apel, sau, chiar atacate cu apel, dacă judecata acestuia s-a perimat ori cererea de apel a fost respinsă ori anulată;

c) hotărârile date în apel;

d) orice alte hotărâri care, potrivit legii, nu mai pot fi atacate cu apel.

2. Sunt hotărâri **irevocabile:**

a) hotărârile date în primă instanţă, fără drept de apel, nerecurate;

b) hotărârile date în primă instanţă care nu au fost atacate cu apel;

c) hotărârile date în apel, nerecurate;

d) hotărârile date în recurs chiar dacă prin acestea s-a soluţionat fondul pricinii (este şi cazul hotărârilor date de curtea de apel în judecarea recursurilor declarate împotriva sentinţelor prin care au fost soluţionate conflicte de muncă);

e) orice alte hotărâri care, potrivit legii, nu mai pot fi atacate cu recurs.

[13] A se vedea Viorel Mihai Ciobanu, *op. cit.,* p. 317.

motivele de casare prevăzute în art. 304, instanţa putând să examineze cauza sub toate aspectele". Această prevedere are aplicabilitate în cazul recursurilor declarate în conflictele de muncă, recursul în aceste cauze putând fi considerat o cale de atac cu caracter devolutiv.

După împlinirea termenului de recurs pentru toate părţile, instanţa a cărei hotărâre este recuzată va înainta instanţei de recurs dosarul, împreună cu dovezile de îndeplinire a procedurii de comunicare a hotărârii.

Instanţa de recurs pronunţă următoarele **soluţii** (art. 312 C. proc. civ.):

- instanţa poate *admite* recursul, îl poate *respinge* sau *anula,* ori poate constata *perimarea* lui;
- în caz de admitere a recursului, hotărârea atacată poate fi *modificată* sau *casată,* în tot sau în parte. Modificarea hotărârii atacate se pronunţă pentru motivele prevăzute de art. 304 pct. 6, 7, 8, 9, şi 10, iar casarea pentru cele prevăzute de art. 304 pct. 1, 2, 3, 4 şi 5, precum şi dacă soluţionarea s-a făcut fără cercetarea fondului. Dacă sunt găsite întemeiate mai multe motive dintre care unele atrag modificarea iar altele casarea, instanţa de recurs va casa în întregime hotărârea atacată pentru a se asigura o judecată unitară;
- în caz de *casare*, curţile de apel şi tribunalele vor rejudeca pricina în fond, fie la termenul când a avut loc admiterea recursului, situaţie în care se pronunţă o singură decizie, fie la un alt termen stabilit în acest scop;
- în cazul în care instanţa a cărei hotărâre este recurată a soluţionat procesul fără a intra în cercetarea fondului ori judecata s-a făcut în lipsa părţii care nu a fost regulat citată atât la administrarea probelor, cât şi la dezbaterea fondului, instanţa de recurs, *după casare, trimite cauza spre rejudecare* instanţei care a pronunţat hotărârea casată sau altei instanţe de acelaşi grad;
- în caz de casare a hotărârii atacate pentru motivul prevăzut de art. 304 pct. 3, instanţa va *trimite dosarul spre rejudecare* instanţei judecătoreşti competente sau organului cu activitate jurisdicţionalâ competent, potrivit legii, iar pentru motivul prevăzut de art. 304 pct. 4 va *respinge cererea ca inadmisibilă;*
- dacă instanţa de recurs constată că ea însăşi era competentă să soluţioneze pricina în primă instanţă sau în apel, *va casa hotărârea recurată şi va soluţiona cauza* potrivit competenţei sale.

Spre exemplu, hotărârea de suspendare a grevei pronunţată de Curtea de apel este **irevocabilă** (judecata având loc, desigur, în primă instanţă).

Hotărârile care au rămas definitive ori au devenit irevocabile se investesc cu formulă executorie.

Potrivit art. 299 din C. proc. civ., obiectul recursului îl reprezintă: hotărârile date fără drept de apel, hotărârile date în apel, hotărârile altor organe cu activitate jurisdicţională, în condiţiile prevăzute de lege.

Termenul de recurs este de 15 zile de la comunicarea hotărârii, dacă legea nu dispune altfel.

în conflictele de muncă termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării sentinţei tribunalului (art. 80 din Legea nr. 168/1999).

în dreptul comun, recursul nu poate fi introdus decât pentru acele motive care sunt expres şi limitativ prevăzute de lege.

Prin art. 304 C. proc. civ. se stabilesc **motivele** de **modificare** sau de **casare** a unei hotărâri:

1) instanţa nu a fost alcătuită potrivit dispoziţiilor legale;

2) hotărârea s-a dat de alţi judecători decât cei care au luat parte la dezbaterea în fond a pricinii;

3) hotărârea s-a dat cu încălcarea competenţei altei instanţe;

4) instanţa a depăşit atribuţiile puterii judecătoreşti;

5) prin hotărârea dată, instanţa a încălcat formele de procedură prevăzute sub sancţiunea nulităţii de art. 105 alin. 2;

6) instanţa a acordat mai mult decât s-a cerut sau ceea ce nu s-a cerut;

7) hotărârea nu cuprinde motivele pe care se sprijină sau cuprinde motive contradictorii ori străine de natura pricinii;

8) instanţa, interpretând greşit actul juridic dedus judecăţii, a schimbat natura ori înţelesul lămurit şi vădit neîndoielnic al acestuia;

9) hotărârea pronunţată este lipsită de temei legal ori a fost dată cu încălcarea sau aplicarea greşită a legii.

Recursul se va motiva prin însăşi cererea de recurs sau înăuntrul termenului de recurs.

Cererea de recurs în cazul litigiilor de muncă este scutită de taxă de timbru judiciar şi de timbru judiciar.

Potrivit art. 304[1] C. proc. civ. „recursul declarat împotriva unei hotărâri care, potrivit legii, nu poate fi atacată cu apel nu este limitat la

în cazul soluţionării **conflictului de drepturi,** hotărârile instanţei de fond sunt definitive, astfel că va fi exercitată calea de atac extraordinară, recursul, cu următoarele particularităţi procedurale reglementate prin Legea nr. 168/1999:

- termenul de recurs este de 10 zile (şi nu de 15 zile ca în dreptul comun) de la data comunicării hotărârii instanţei de fond (art. 80);

- în caz de admitere a recursului, instanţa va judeca în fond cauza, cu excepţia următoarelor situaţii, când va trimite cauza spre rejudecare:

a) soluţionarea cauzei de instanţa de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competenţă;

b) judecata în fond a avut loc în lipsa părţii care nu a fost legal citată (art. 81 C. proc. civ.).

Hotărârile pronunţate de Curtea de Apel fiind irevocabile, pot fi contestate numai prin cele două căi extraordinare, de retractare: contestaţia în anulare şi revizuirea.

10.3. *Contestaţia în anulare*

Este o cale extraordinară de atac şi de retractare, prin care pot fi atacate hotărârile irevocabile pentru motive care nu au putut fi invocate pe calea apelului sau recursului. Potrivit art. 317 alin. 1 C. proc. civ. contestaţia în anulare este admisă numai pentru următoarele motive:

1) când procedura de chemare a părţii pentru ziua când s-a judecat pricina nu a fost îndeplinită potrivit cu cerinţele legii;

2) când hotărârea a fost dată de judecători cu încălcarea dispoziţiilor de ordine publică privitoare la competenţă.

Totodată, potrivit art. 318 alin. 1, hotărârile instanţelor de recurs mai pot fi atacate cu contestaţie în anulare, când dezlegarea dată este rezultatul unei greşeli materiale sau când instanţa, respingând recursul sau admiţându-l numai în parte, a omis, din greşeală, să cerceteze vreunul dintre motivele de modificare sau de casare.

Contestaţia se introduce la instanţa a cărei hotărâre se atacă şi se judecă de urgenţă şi cu precădere. întâmpinarea este obligatorie şi se depune la dosar cu cel puţin 5 zile înaintea termenului de judecată.

Hotărârea dată în contestaţie este supusă aceloraşi căi de atac ca şi hotărârea atacată.

10.4. *Revizuirea hotărârilor*

Este tot o cale extraordinară de atac de retractare, fiind reglementată revizuirea unei hotărâri rămase definitive în instanţa de apel sau prin neapelare, precum şi a unei hotărâri dată de o instanţă de recurs atunci când evocă fondul, într-un număr de 9 cazuri prevăzute de art. 322 C. proc. civ.

Cererea de revizuire se îndreaptă la instanţa care a dat hotărârea rămasă definitivă şi a cărei revizuire se cere sau la instanţa mai mare în grad faţă de instanţa, sau instanţele care au pronunţat hotărâri potrivnice (pentru detalii a se vedea prevederile art. 322-328 C. proc. civ.).

Secţiunea a H-a Soluţionarea litigiilor de muncă de către judecătorie

Sub aspectul conflictelor de muncă, judecătoria soluţionează:

- litigiile privind carnetul de muncă (art. 8 din Decretul nr. 72/1976);

- cererea pentru constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor sindicale la nivel de unitate (art. 17 alin. 2 lit. h din Legea nr. 130/1996);

- cererea de înscriere a sindicatului nou constituit la nivelul unităţii (art. 14 alin. 1 din Legea nr. 54/2003);

In stabilirea competenţei teritoriale se vor aplica dispoziţiile dreptului comun, adică cele cuprinse în Codul de procedură civilă.

Sunt însă şi acte normative care stabilesc expres competenţa teritorială a judecătoriei:

- Decretul nr. 92/1976 stabileşte prin art. 8 alin. 2 competenţa teritorială pentru judecătoria în a cărei circumscripţie se află unitatea care refuză eliberarea carnetului de muncă salariatului căruia i-a încetat activitatea.

- Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă prevede că are competenţă de a constata îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor sindicale, judecătoria în a cărei rază se află sediul unităţii (art. 17 alin. 2 lit. b).

- Legea sindicatelor nr. 54/2003, prevede în art. 14 alin. 1: .Pentru dobândirea personalităţii juridice de către sindicate, împuternicitul

nelegalităţii grevei, trecându-se un astfel de litigiu din competenţa judecătoriei în competenţa tribunalului ca primă instanţă. Astfel:

- dacă unitatea apreciază că greva a fost declarată ori continuă cu nerespectarea legii se poate adresa tribunalului în a cărei circumscripţie teritorială îşi are sediul unitatea, cu o cerere prin care se solicită instanţei încetarea grevei (art. 58);

- tribunalul fixează termen pentru soluţionarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 3 zile de la data înregistrării acesteia, şi dispune citarea părţilor (art. 59);

- tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei şi pronunţă de urgenţă o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea unităţii;

b) admite cererea unităţii şi dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Hotărârile pronunţate de tribunal sunt definitive.

Tribunalul soluţionează o astfel de cerere, potrivit procedurii prevăzute pentru soluţionarea conflictelor (litigiilor) de muncă.

Prin Legea nr. 130/1996 a fost dată în competenţa Tribunalului Municipiului Bucureşti - ca primă instanţă - constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate de către asociaţiile patronale, la cererea acestora, precum şi de către organizaţiile sindicale constituite la nivel naţional şi de ramură, ca partenere la negocierea contractelor colective (art. 15 alin. 2 şi art. 17 alin. 2 lit. a).

în spiritul prevederilor art. 4 şi 5 din Legea nr. 168/1999, conflictele de muncă se împart în:

- conflicte de **interese,** când au ca obiect stabilirea condiţiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă, făcând referire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaţilor;

- conflicte **de drepturi,** când au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii decurgând din legi sau din alte acte normative, precum şi din contractele colective sau individuale de muncă.

Rezultă că sunt posibile conflictele de interese pe parcursul derulării negocierii colective la toate nivelele la care se încheie un contract colectiv de muncă: unitate, grup de unităţi, ramură, naţional. Conflictul de interese nu poate să apară la negocierea contractului

special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul această organizaţie sindicală".

Secţiunea a IH-a Soluţionarea litigiilor de muncă de către tribunale

1. **Consideraţii generale**

Potrivit art. 284 alin. 1 Codul muncii Judecarea conflictelor de muncă este de competenţa instanţelor stabilite conform Codului de procedură civilă".

Litigiile de muncă se rezolvă de regulă, de către tribunale, ca instanţă de prim grad. Astfel, art. 2 alin. 1 lit. c din C. proc. civ. prevede că tribunalul judecă în primă instanţă „conflictele de muncă cu excepţia celor date prin lege în competenţa altor instanţe".

Sub aspectul competenţei teritoriale, Codul muncii stabileşte prin art. 284 alin. 2: „Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor de muncă se adresează instanţei competente în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul sau reşedinţa ori, după caz, sediul".

Potrivit art. 36 alin. 1 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, tribunalele sunt instanţe cu personalitate juridică organizate la nivelul fiecărui judeţ şi al municipiului Bucureşti şi au, de regulă, sediul în municipiul reşedinţă de judeţ. In circumscripţia fiecărui tribunal sunt cuprinse toate judecătoriile din judeţ (respectiv municipiul Bucureşti). în cadrul tribunalului funcţionează secţii sau, după caz, complete specializate pentru cauze civile, cauze penale, cauze comerciale, cauze cu minori şi de familie, cauze de contencios administrativ şi fiscal, cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, precum şi, în raport cu natura şi numărul cauzelor, secţii maritime şi fluviale sau pentru alte materii.

Completul pentru soluţionarea în primă instanţă a cauzelor privind conflictele de muncă şi asigurări sociale se constituie din doi judecători şi doi asistenţi judiciari (reamintim că aceştia participă la deliberări doar cu vot consultativ).

Prin Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 138/2 octombrie 2000 au fost modificate reglementările procedurale referitoare la declararea

individual de muncă, întrucât legea stabileşte precis momentul naşterii unui astfel de conflict: negocierea contractului colectiv de muncă.

Dimpotrivă, conflictele de drepturi sunt legate de ambele categorii de contracte de muncă, după cum se precizează în art. 67 care aduce o primă reglementare sferei conflictelor de drepturi:

a) conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale de muncă;

b) conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă.

în „nucleul" conflictelor de drepturi Legea nr. 168/1999 mai aşează şi conflictele în legătură cu **executarea** contractelor colective de muncă, întrucât, cele născute în faza de negociere-încheiere ocupă, cum am precizat deja, poziţia distinctă de **conflicte de interese.**

Potrivit art. 68, sunt considerate, de asemenea, conflicte de drepturi:

a) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă;

b) conflictele în legătură cu constatarea nulităţii contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;

c) conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă (art. 68).

Tribunalul pronunţă o hotărâre definitivă şi executorie de drept (art. 289 Codul muncii).

Precizare: sentinţele pronunţate de tribunal se execută, la nevoie, silit, fără a mai fi învestite cu formulă executorie, chiar dacă împotriva acestor sentinţe s-a formulat recurs.

2. **Răspunderea juridică pentru neexecutarea hotărârii judecătoreşti**

Prin adoptarea Legii nr. 168/1999, au fost aduse şi două importante reglementări în favoarea executării hotărârilor judecătoreşti definitive referitoare la conflicte de drepturi. Aceste garanţii, completează în chip fericit principiul celerităţii în judecarea litigiilor de muncă, altfel, graba din perioada de judecată putea fi lesne compromisă prin tărăgănarea sau neimplicarea în executarea hotărârii judecătoreşti. Astfel:

- potrivit art. 83: „neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile calculate de la data cererii de executare adresate unităţii de partea interesată constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amendă";

- art. 84 stabileşte:„neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti defi nitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 1 an ori cu amendă".

Răspunderea la care se referă cele două articole revine persoanelor care aveau obligaţia de a dispune plata salariilor, sau, după caz, reintegrarea salariatului respectiv. în ambele cazuri, acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea persoanei vătămate; împăcarea părţilor înlătură răspunderea penală.

Codul muncii a reluat aproape identic aceste reglementări în art. 277-279 (a se vedea referirile din Cap. VIII în care am analizat Răspunderea penală).

Secţiunea a IV-a
Competenţa curţii de apel
în materia litigiilor de muncă

1. **în primă instanţă**

Curţile de apel sunt instanţe cu personalitate juridică în circumscripţia cărora funcţionează mai multe tribunale şi tribunale specializate. în cadrul curţilor de apel funcţionează secţii sau, după caz, complete specializate pentru cauze civile, cauze penale, cauze comerciale, cauze cu minori şi de familie, cauze de contencios administrativ şi fiscal, cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, precum şi, în raport cu natura şi numărul cauzelor, secţii maritime şi fluviale, sau pentru alte materii.

Conform prevederilor art. 55 din Legea nr. 168/1999 „Conducerile unităţilor pot solicita suspendarea grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuării grevei, dacă prin aceasta s-ar pune în pericol viaţa sau sănătatea oamenilor".

Prin art. 56 se reglementează procedura: „Cererea de suspendare se adresează curţii de apel în a cărei circumscripţie îşi are sediul unitatea

BIBLIOGRAFIE

1. Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefânescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii,* Tratat, voi. III, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1982.

2. Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Mariana Ţichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ţinea, *Dreptul muncii,* Editura Rosetti, Bucureşti, 2004.

3. Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii. Contractul individual de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003.

4. C. Stătescu, C. Bîrsan, *Teoria generală a obligaţiilor,* Editura ALL, Bucureşti, 2000.

5. C. Hamangiu, I. Rosetti-Bălănescu, Al. Băicoianu, *Tratat de drept civil român,* voi. II, Editura ALL, Bucureşti, 1997.

6. D. Alexandresco, *Explicaţiune teoretică şi practică a dreptului civil român,* voi. VI, Iaşi, 1900.

7. Gheorghe Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil,* ediţia a VIII-a, revăzută şi adăugită de M. Nicolae şi P. Truşcă, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2003.

8. P. Truşcă, *Drept civil român. Partea generală,* Editura Global Lex, Bucureşti, 2002.

9. Ion Traian Ştefânescu, *Tratat de dreptul muncii,* voi. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003.

10. Ion Traian Ştefânescu, *Contractul de ucenicie la locul de muncă,* în „Revista de drept comercial", nr. 7-8/2006.

11. Ion Traian Ştefânescu, *Contractul individual de muncă,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997.

12. Regulamentul de organizare şi funcţionare a Consiliului Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, aprobat prin Ordinul nr. 307/2005 al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi ministrului educaţiei şi cercetării.

13. Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010.

14. Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Dreptul muncii.* Editura ALL BECK, Bucureşti, 2005.

şi se soluţionează în termen de 7 zile de la înregistrare. Hotărârile pronunţate sunt irevocabile".

Se observă că, prin Legea nr. 168/1999, cererea de suspendare a grevei a fost scoasă din competenţa fostei Curţi Supreme de Justiţie şi dată în competenţa curţii de apel în a cărei circumscripţie îşi are sediul unitatea. De asemenea, dacă prin reglementarea anterioară (Legea nr. 15/1991) hotărârea Curţii Supreme de Justiţie de suspendare a grevei, putea fi atacată cu recurs la completul de 9 judecători, prin Legea nr. 168/1999 (în uz), se stabileşte că, hotărârea curţii de apel cu privire la suspendarea grevei este irevocabilă, deci nu poate fi atacată cu apel şi/sau recurs (evident, această hotărâre este şi executorie).

2. **Ca instanţă de recurs**

Curtea de apel judecă, între altele, în complet format din trei judecători, recursurile împotriva sentinţelor civile pronunţate de către tribunale, în materia litigiilor de muncă, conform competenţelor date prin lege. Hotărârile pronunţate în recurs sunt irevocabile (reamintim că astfel de hotărâri pot fi atacate doar pe o cale de retractare: contestaţia în anulare sau revizuirea).

15. Ş. Beligrădeanu, *Legislaţia muncii,* voi. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1991.

16. P. Truşcă, *Drept civil. Persoanele,* Editura Scaiul, Bucureşti, 2000.

17. C. Oprişan, *Apărarea proprietăţii prin mijloace de drept civil,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1965.

18. D. Gatumel, *Le droit du travail en France,* Edition Francis Lefevre, Paris, 1998.

19.0. Răducan, *Dreptul muncii: forme ale raporturilor juridice de muncă,* Editura Alma, Galaţi, 2002.

20. Legea nr. 53/2003 (Codul muncii).